

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
และความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ในอำเภอท่าชนะ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

นางธนอมวรรณ ช่างทอง



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช

พ.ศ. 2562

**The Relationship between Innovative Leadership of School Administrators and
the Being Digital Organization of Schools in Tha Chana District under Surat
Thani Primary Education Service Area Office 2**

Mrs. Thanormwan Changthong

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Education in Educational Administration

School of Educational Studies

Sukhothai Thammathirat Open University

2019

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
และความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ในอำเภอท่าชนะ สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ชื่อและนามสกุล นางณอมวรรณ ช่างทอง


แขนงวิชา บริหารการศึกษา

สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. โสภนา สุดสมบูรณ์

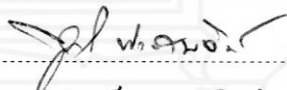
การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2563

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ




ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร. โสภนา สุดสมบูรณ์)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. ชูชาติ พ่วงสมจิตร)



(รองศาสตราจารย์ ดร. ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ในอำเภอท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 2

ผู้ศึกษา นางถนอมวรรณ ช่างทอง รหัสนักศึกษ 2612300034 **ปริญญา** ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา) **อาจารย์ที่ปรึกษา** อาจารย์ ดร.โสภณา สุตสมบุญณ์ **ปีการศึกษา** 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 (2) ระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา และ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาในอำเภอท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 203 คน ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษามีค่าความเที่ยงเท่ากับ .98 และ .96 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยปรากฏว่า (1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุดได้ดังนี้ ด้านการทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน ด้านการให้กำลังใจแก่บุคลากรในองค์กร ด้านการกำหนดภาระงาน ด้านการจัดหาทรัพยากร ด้านการสนับสนุนและให้กำลังใจบุคลากร ด้านการจัดอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านการมีเสรีภาพ และด้านผลงานนวัตกรรมที่ทำนาย (2) ความเป็นองค์กรดิจิทัล โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับดังต่อไปนี้ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านบุคลากร ด้านโครงสร้างและกระบวนการทำงาน และด้านเทคโนโลยี และ (3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.85

คำสำคัญ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ความเป็นองค์กรดิจิทัล อำเภอท่าชนะ สุราษฎร์ธานี

Independent study title: The Relationship between Innovative Leadership of School Administrators and the Being Digital Organization of Schools in Tha Chana District under Surat Thani Primary Education Service Area Office 2

Author: Mrs. Thanormwan Changthong; **ID:** 2612300034;

Degree: Master of Education (Educational Administration);

Independent study advisor: Dr. Sopana Sudsomboon;

Academic year: 2019

Abstract

The objectives of this research were to study (1) the level of innovative leadership of administrators of schools in Tha Chana district under Surat Thani Primary Education Service Area Office 2; (2) the level of being digital organization of the schools; and (3) the relationship between innovative leadership of administrators of the schools and the being digital organization of the schools.

The research sample consisted of 203 teachers who were teaching in schools in Tha Chana district under Surat Thani Primary Education Service Area Office 2, obtained by simple random sampling. The employed research instruments was a questionnaire on innovative leadership of the school administrator and the being digital organization of the school, with reliability coefficients of .98 and .96, respectively. Statistics employed for data analysis were the frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson product-moment correlation.

Research findings showed that (1) both the overall and specific aspects of innovative leadership of school administrators were rated at the high level, and the specific aspects could be ranked in order from top to bottom as follows: the team working and collaboration, the encouragement for organizational personnel, the assignment of realistic workload, the procurement of resources, the supports and promotion of will power of the personnel, the elimination of obstacles for creation of innovations, the promotion of freedom, and the challenging innovative work outcomes, respectively; (2) both the overall and specific aspects of the being digital organization of the schools were rated at the high level, and specific aspects could be ranked in order from top to bottom as follows: the organizational culture, the personnel, the structure and work process, and the technology, respectively; and (3) the overall innovative leadership of the school administrators correlated positively with the overall being digital organization of the schools at the high level ($r = 0.85$), which was significant at the .01 level of statistical significance.

Keywords: Innovative leadership, Being digital organization, Tha Chana district, Surat Thani

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก อาจารย์ ดร. โสภณา สดสมบุรณ์ ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ ซึ่งให้ความรู้ ข้อคิด และ ข้อเสนอแนะ ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในการศึกษาค้นคว้าอิสระอย่างใกล้ชิด

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. ชูชาติ พ่วงสมจิตร และคณาจารย์ทุกท่านใน แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่กรุณาให้ ความรู้และฝึกทักษะในการศึกษาค้นคว้าอิสระ

ขอขอบพระคุณ นายวัช เฮ่าหนู ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดศรีสุวรรณ สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 นายอนุพงษ์ รัตนธิรกุล ผู้อำนวยการโรงเรียนบาง เดือนสถิตพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 และ นางปริยาสิณีเนตร เพลิน แก้ว ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านดอนมะกอก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย ตลอดจนขอขอบพระคุณผู้บริหารและครู ในสถานศึกษา อำเภอท่าชนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอน้อมรำลึกพระคุณบิดา มารดา ครูอาจารย์ ผู้ให้การอบรม สั่งสอน สนับสนุน และให้กำลังใจที่ดี จนสามารถทำการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ได้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ถนอมวรรณ ช่างทอง

กุมภาพันธ์ 2563

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	4
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	5
สมมติฐานการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	11
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	12
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม.....	13
แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับความเป็นองค์กรดิจิทัล	29
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2.....	42
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	45
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	55
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	55
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	56
การเก็บรวบรวมข้อมูล	58
การวิเคราะห์ข้อมูล	59
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	61
ตอนที่ 1 สถานภาพของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	61

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอท่าชนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 2.....	63
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ในอำเภอท่าชนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 2.....	73
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ในอำเภอท่าชนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2.....	79
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	84
สรุปการวิจัย	84
อภิปรายผล	86
ข้อเสนอแนะ	92
บรรณานุกรม	94
ภาคผนวก	100
ก สำเนาหนังสือเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย.....	101
ข รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ.....	105
ค ผลการวิเคราะห์ค่าความตรง ค่าความเที่ยง.....	107
ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	121
ประวัติผู้ศึกษา	131

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์ตัวแปรตาม ความเป็นองค์กรดิจิทัล.....	34
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดสถานศึกษา.....	56
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละ ของข้อมูลสถานภาพของผู้กรอกแบบสอบถาม.....	62
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าชนะ สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ในภาพรวม.....	63
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการให้กำลังใจแก่บุคลากรในองค์กร.....	64
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการจัดอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม.....	65
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการสนับสนุนและให้กำลังใจบุคลากร.....	66
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการจัดหาทรัพยากรที่เพียงพอ.....	67
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการกำหนดภาระงานที่เหมาะสม.....	69
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านกรรมมีเสรีภาพ.....	70
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านผลงานนวัตกรรมที่ทำนาย.....	71
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน.....	72
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของ สถานศึกษาในอำเภอ ท่าชนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 2 ในภาพรวม.....	73
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเป็นองค์กรดิจิทัล ด้านบุคลากร.....	74

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเป็นองค์กรดิจิทัล ด้าน โครงสร้างและกระบวนการทำงานของสถานศึกษา	75
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเป็นองค์กรดิจิทัล ด้านเทคโนโลยี.....	76
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเป็นองค์กรดิจิทัล ด้าน วัฒนธรรมองค์กร.....	78
ตารางที่ 4.16 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและความเป็นองค์กรดิจิทัล ของสถานศึกษา ในอำเภอท่าชนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 2.....	79



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
ภาพที่ 3.1 ตัวแปรที่ศึกษา.....	5



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จากยุคอนาล็อก ไปสู่ยุคดิจิทัล และยุคโรบอติก จึงทำให้เทคโนโลยีดิจิทัลมีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิตและการทำงาน ข้าราชการซึ่งเป็นแกนหลักของการพัฒนาประเทศ จึงต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลง (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2561) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดนโยบาย เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมที่จะเข้าสู่ยุคของการเปลี่ยนแปลง โดยการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ จะเน้นการพัฒนาหน่วยงานในสังกัด ให้ปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัล เข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า ซึ่งในประเด็นกลยุทธ์ การส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานศึกษา หน่วยงานทุกระดับนำดิจิทัลเทคโนโลยีมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารอย่างเป็นระบบ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562)

การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ในระดับองค์กรมีความสำคัญเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กรนั้น ผู้นำองค์กรจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่ง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นความสามารถในการรับรู้และใส่ใจรายละเอียดของเหตุการณ์ วิเคราะห์สถานการณ์ได้อย่างลึกซึ้ง และเปิดใจรับแนวคิดใหม่ กล้าแตกต่างอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งนำแนวคิดเก่ามาต่อยอด เพื่อเป็นแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา หรือสร้างสิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2562) ซึ่ง Horth (2014) ได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การให้กำลังใจแก่บุคลากรในองค์กร 2) การขจัดอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม 3) การสนับสนุนและให้กำลังใจบุคลากร 4) การจัดหาทรัพยากรที่เพียงพอ 5) การกำหนดภาระงานที่เหมาะสม 6) การมีเสรีภาพ 7) ผลงานนวัตกรรมที่ท้าทาย และ 8) การทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน (กุลชติ จงเจริญ, 2562) นอกจากนี้ขวัญชนก โคนาค และคณะ, (2557, น.135-136) อ้างถึงใน สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2562) ได้สรุปเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมว่า ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบบุคลิกภาพภายในประกอบด้วย ความคิด

สร้างสรรค์ การคิดวิเคราะห์ คิดบูรณาการ มีจินตนาการ ซื่อสัตย์ จิตอาสา มีแรงบันดาลใจและมีไหวพริบ 2) องค์ประกอบบุคลิกภายนอกประกอบด้วย คล่องแคล่ว เอาใจใส่ กระตือรือร้น มีมนุษยสัมพันธ์ 3) องค์ประกอบการปฏิบัติงานประกอบด้วย วิทยุทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง มุ่งสู่จุดหมาย การเปลี่ยนแปลงความคิดสู่การปฏิบัติ การเลือกสรรข้อมูล การแก้ปัญหา รัวรายละเอียด ความพร้อมในการปฏิบัติงาน ความสามารถในการเรียนรู้ การวางแผน การฟันฝ่าอุปสรรค การพัฒนาตนเอง ความกล้าเสี่ยง กล้าเปลี่ยนแปลง ยอมรับความล้มเหลว ประเมินผลเพื่อพัฒนา และ 4) องค์ประกอบมิตรสัมพันธ์ประกอบด้วย จิตใจเปิดกว้าง การมีส่วนร่วม การถ่ายทอดความรู้ เปิดอิสระทางความคิด เข้าใจลักษณะบุคคล สร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ การทำงานเป็นทีม การดูแล การให้รางวัล การพัฒนาบุคลากร เข้าใจผู้รับบริการและการแบ่งปันภาวะผู้นำ สอดคล้องกับงานวิจัยของปณตนนท์ เทียรประภากุล (2561) ได้สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารต่างๆ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการ นักวิจัยและนักการศึกษาที่สอดคล้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งมีความสำคัญต่อการกำหนดทิศทางในการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรจะต้องให้ความสำคัญกับความคิดสร้างสรรค์ มนุษยสัมพันธ์ ความสามารถในการเรียนรู้ และการแบ่งปันภาวะผู้นำอันจะนำไปสู่กระบวนการจัดการศึกษาแนวใหม่ที่เน้นการผลิตความรู้และสร้างนวัตกรรมในยุคการศึกษา 4.0 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า จุดแข็ง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้วยวิธีการที่หลากหลาย จุดอ่อน คือ การบริหารจัดการพัสดุไม่เป็นปัจจุบัน การใช้วัสดุครุภัณฑ์ไม่คุ้มค่าและขาดประสิทธิภาพ และระบบการนิเทศภายในโรงเรียนยังไม่เป็นรูปธรรม โอกาส คือ มีการบูรณาการร่วมกันระหว่างหน่วยงาน ได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการดำเนินกิจกรรมด้านบุคลากรมีศักยภาพ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 1 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน 20 ปี และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบสุขภาพของประเทศไทย 20 ปี มีนโยบายพัฒนากำลังคน อุปสรรคคือไม่มีระบบ IT ที่มีประสิทธิภาพเพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงาน และบุคลากรของหน่วยงานขาดทักษะความรู้และความพร้อมรองรับการเข้าสู่ Thailand 4.0 ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ด้านเทคโนโลยี นวัตกรรม และความเปลี่ยนแปลง ด้านสภาวะตลาดแรงงาน และการจ้างงาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2, 2562)

ดิจิทัลเข้ามาเปลี่ยนการใช้ชีวิตของคนทุกคน ทำให้ประชาชนตั้งความคาดหวังในการบริการของภาครัฐสูงมากขึ้น ซึ่งส่งผลให้หน่วยงานต่าง ๆ ของภาครัฐจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนไปสู่

ความเป็นองค์กรดิจิทัล การปรับเปลี่ยนสู่ความเป็นองค์กรดิจิทัล คือ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด เปลี่ยนวิธีการทำงาน และเปลี่ยนวิธีการให้บริการประชาชน เป็นการเดินทางขององค์กรใดองค์กรหนึ่งเพื่อไปให้ถึงเป้าหมาย (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2561) กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ได้กำหนดแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งมีเป้าหมาย ในการปฏิรูปกระบวนการต้นการทำงานและการให้บริการของภาครัฐ ส่งผลให้กระบวนการต้นในการปฏิบัติงานการบริหารจัดการและการให้บริการของภาครัฐเปลี่ยนแปลงด้วย โดยเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้บริการประชาชน ธุรกิจและทุกภาคส่วนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความมั่นคงปลอดภัยและมีธรรมาภิบาล (กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, 2562) จากการวิจัยของ Stefanie, U. et al (2018) ได้ศึกษาเรื่องการเปลี่ยนแปลงระบบดิจิทัลและผลกระทบต่อพฤติกรรมองค์กร ซึ่งจากการศึกษาพบว่า ตัวแบบที่เกี่ยวข้องของการนำเอาระบบดิจิทัลมาใช้ในองค์กร เป็นการนำเอาระบบใหม่เข้ามาใช้ในองค์กร นั้นต้องอาศัยปัจจัยแห่งความสำเร็จ 4 ประการ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ขับเคลื่อนให้เกิดองค์กรดิจิทัล ประกอบด้วย 1) บุคลากรหรือทรัพยากรบุคคล 2) โครงสร้างองค์กร 3) สภาพแวดล้อมภายใน และ 4) เทคโนโลยี โดยปัจจัยทั้ง 4 ประการยังชี้ให้เห็นถึงผลกระทบโดยตรงที่มีต่อการบริหารองค์กรแห่งดิจิทัล การเปลี่ยนแปลงในภายหน้าให้ทันยุคดิจิทัลนั้น เป็นความท้าทายครั้งยิ่งใหญ่ โดยเฉพาะความตระหนักและส่งเสริมให้ครูนักเรียน นักศึกษา ผู้เกี่ยวข้อง องค์กร และชุมชน ได้ร่วมมือกันภายใต้วิถีดิจิทัลในรูปแบบที่ไม่เคยมีมาก่อน (อดิพร เกิดเรือง, 2561) การปฏิรูปทางดิจิทัลจะไม่ใช่แค่เรื่องเกี่ยวกับเทคโนโลยีเท่านั้น ในการวิจัยพบความจริง ที่เห็นได้ชัดว่าองค์กรมักเกิดความสูญเสียในการเผชิญความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การพัฒนาทางด้านดิจิทัลเป็นผลมาจากกลยุทธ์ วัฒนธรรม และความเป็นผู้นำ (เศรษฐพงศ์ มะลิสุวรรณ และ วาสนา แก้วผณีกรังษี, 2561)

การพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอันเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาคนไทย ให้มีคุณภาพ มีความใฝ่รู้ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการสื่อสาร สามารถอยู่และทำงานร่วมกับผู้อื่นซึ่งมีความแตกต่างหลากหลายได้ มีความรู้เท่าทันโลก และมีทักษะในการประกอบอาชีพตามความถนัดของผู้เรียนแต่ละคน และให้รัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ร่วมกันพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพและลดความเหลื่อมล้ำในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างแท้จริง จะกำหนดให้มีพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาซึ่งเป็นพื้นที่ปฏิรูป การบริหารและการจัดการการศึกษาขึ้นเพื่อสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมการศึกษาอันเป็นการนำร่องใน การกระจายอำนาจและให้อิสระแก่หน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เกิดการพัฒนาคุณภาพ และประสิทธิภาพและลดความเหลื่อมล้ำ รวมทั้งมีการขยายผล นวัตกรรมจัดการเรียนการสอนและวิธีการ ปฏิบัติที่ดีไปใช้ในสถานศึกษาอื่น (พระราชบัญญัติ

พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา, 2562) สถานศึกษาเป็นองค์กรของภาครัฐ ที่ต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติและปรับเปลี่ยนไปสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเป็นองค์กรดิจิทัล พบว่า จุดแข็ง คือ มีการกำหนดนโยบายสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของเขตพื้นที่การศึกษาที่ชัดเจน สถานศึกษามีระบบอินเทอร์เน็ตใช้ในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอนและมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนทางไกล จุดอ่อน คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดทักษะในการนำองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีเพื่อพัฒนางานในหน้าที่และการนำนโยบายสู่การปฏิบัติยังขาดความชัดเจน โอกาส คือ มีสถาบันการศึกษาทุกระดับเป็นแหล่งความรู้ การวิจัยและพัฒนา มีการใช้เทคโนโลยีและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และนโยบายรัฐบาลในการพัฒนาครู อุปสรรค คือ ไม่มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรของหน่วยงานขาดทักษะความรู้และความพร้อมรองรับการเข้าสู่ Thailand 4.0 ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2, 2562)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา เนื่องจาก ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถส่งเสริมให้เกิดแนวคิดใหม่ สนับสนุนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในสถานศึกษา และพัฒนาให้สถานศึกษาเป็นองค์กรดิจิทัล เป็นการเพิ่มคุณภาพด้านการจัดการศึกษาของไทยได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน เพื่อความอยู่รอดที่ยั่งยืน

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

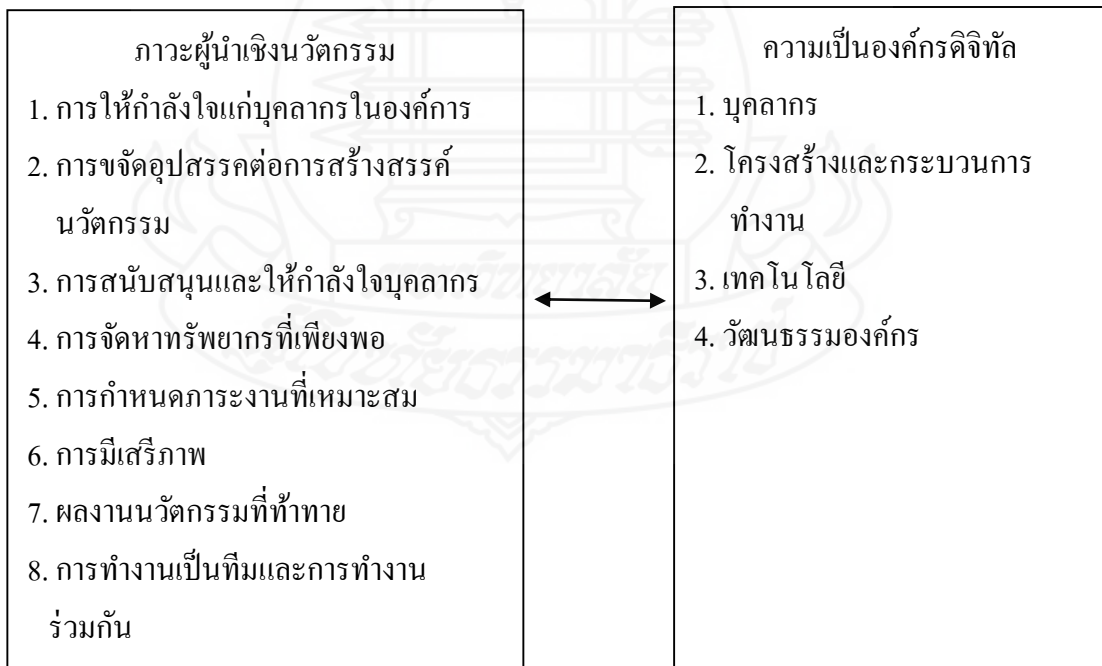
2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

2.2 เพื่อศึกษาระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวทางทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ Horth (2014) (กุลชลี จงเจริญ, 2562, น. 25-26) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การให้กำลังใจแก่บุคลากรในองค์กร 2) การขจัดอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม 3) การสนับสนุนและให้กำลังใจบุคลากร 4) การจัดหาทรัพยากรที่เพียงพอ 5) การกำหนดภาระงานที่เหมาะสม 6) การมีเสรีภาพ 7) ผลงานนวัตกรรมที่ทำหาย และ 8) การทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน กับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา จากการสังเคราะห์แนวคิดและงานวิจัยของ ดนัยรัฐ ธนบดีธรรมจารีย์ (2561), เศรษฐพงศ์ มะลิสุวรรณ และ วาสนา แก้วผณีรัมย์ (2561), สมศักดิ์ วานิชยาภรณ์ และ นิสรา ใจชื่อ (2562) และ Stefanie, U. et al (2018) มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) บุคลากร 2) โครงสร้างและกระบวนการทำงาน 3) เทคโนโลยี และ 4) วัฒนธรรมองค์กร โดยผู้วิจัยศึกษารูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารและความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นสามารถนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

5. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยมีขอบเขต ดังนี้

5.1 ขอบเขตของเนื้อหา

ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ในอำเภอท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มีขอบเขตเนื้อหา ดังนี้

5.1.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทฤษฎีและการค้นพบทางการวิจัยมาประยุกต์ใช้ของ Horth (2014) (กุลขลิ จงเจริญ, 2562 น. 25-26) มี 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การให้กำลังใจแก่บุคลากรในองค์กร 2) การจัดอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม 3) การสนับสนุนและให้กำลังใจบุคลากร 4) การจัดหาทรัพยากรที่เพียงพอ 5) การกำหนดภาระงานที่เหมาะสม 6) การมีเสรีภาพ 7) ผลงานนวัตกรรมที่ทำหาย และ 8) การทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน

5.1.2 ความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา จากการสังเคราะห์แนวคิดและงานวิจัยของ ดนัยรัฐ ธนบดีธรรมจารีย์ (2561), เศรษฐพงศ์ มะลิสวรรณ และ วาสนา แก้วผณีกรังยี (2561), สมศักดิ์ วานิชยาภรณ์ และ นิสรา ใจซื่อ (2562) และ Stefanie, U. et al (2018) มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) บุคลากร 2) โครงสร้างและกระบวนการทำงาน 3) เทคโนโลยี และ 4) วัฒนธรรมองค์กร

5.2 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูปฏิบัติหน้าที่การสอนในสถานศึกษาอำเภอท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 410 คน

5.3 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

5.3.1 **ตัวแปรที่ศึกษาตัวที่ 1** ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอท่าชนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดตามทฤษฎีและการค้นพบทางการวิจัยมาประยุกต์ใช้ของ Horth มากำหนดเป็นตัวแปร ซึ่งมี 8 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) การให้กำลังใจแก่บุคลากรในองค์กร
- 2) การขจัดอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม
- 3) การสนับสนุนและให้กำลังใจบุคลากร
- 4) การจัดหาทรัพยากรที่เพียงพอ
- 5) การกำหนดภาระงานที่เหมาะสม
- 6) การมีเสรีภาพ
- 7) ผลงานนวัตกรรมที่ทำนาย
- 8) การทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน

5.3.2 **ตัวแปรที่ศึกษาตัวที่ 2** ได้แก่ ความเป็นองค์กรดิจิทัล จากการสังเคราะห์แนวคิดและงานวิจัยของดณัยรัฐ ธนบดีธรรมจารีย์ (2561), เศรษฐพงษ์ มะลิสุวรรณ และ วาสนา แก้วผณีรัมย์ (2561), สมศักดิ์ วานิชยาภรณ์ และ นิสรา ใจซื่อ (2562) และ Stefanie, U. et al (2018) ซึ่งมี 4 องค์ประกอบ ประกอบด้วย

- 1) บุคลากร
- 2) โครงสร้างและกระบวนการทำงาน
- 3) เทคโนโลยี
- 4) วัฒนธรรมองค์กร

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม** หมายถึง การแสดงออกถึงลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท ความสามารถในการรับรู้ เข้าถึงและสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ที่มีความซับซ้อนของสถานศึกษา โดยการนำกระบวนการ การคิดสร้างสรรค์ เพื่อก่อให้เกิดแนวคิดใหม่หรือแนวคิดเดิมมาต่อยอด เพื่อขับเคลื่อนให้ครูในสถานศึกษาสร้างสรรค์กระบวนการปฏิบัติงานหรือสิ่งใหม่ที่เกิดจากการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่างๆ แก่สถานศึกษา รวมถึงการก่อให้เกิดโครงสร้าง ความสัมพันธ์ใหม่ภายในสถานศึกษา เพื่อ

ผลักดันให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ซึ่งกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อครูจะกระทำโดยผ่านพฤติกรรมเฉพาะ 8 ประการคือ

6.1.1 การให้กำลังใจแก่บุคลากรในองค์กร หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกย่อง ชมเชย ให้ความสำคัญ ในการปฏิบัติงานของครูด้วยความยุติธรรมและเสมอภาค รวมถึงส่งเสริมพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ให้ครูได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาที่ส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยให้ความสำคัญกับคุณค่าของชิ้นงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

6.1.2 การจัดอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการป้องกันและแก้ไขปัญหาในสถานศึกษาเพื่อลดความขัดแย้งและก่อให้เกิดความสามัคคี รวมถึงส่งเสริมให้สถานศึกษามีการสร้างนวัตกรรมใหม่หรือปรับเปลี่ยนนวัตกรรมที่มีอยู่ในสถานศึกษาให้ดีขึ้นกว่าเดิมและเปิดโอกาสให้มีการวิพากษ์วิจารณ์หรือประเมินคุณภาพนวัตกรรมในสถานศึกษาได้อย่างอิสระ

6.1.3 การสนับสนุนและให้กำลังใจบุคลากร หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่สร้างแรงเสริมในการปฏิบัติงานของครูให้มีความพึงพอใจในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อผลิตและนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษา รวมถึงการสร้างขวัญกำลังใจและการสนับสนุนให้ครูมีความรู้ด้านนวัตกรรมเพื่อกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมในสถานศึกษา โดยเน้นการมีส่วนร่วมในกระบวนการนวัตกรรมการของครูอย่างชัดเจนและเป็นระบบ

6.1.4 การจัดหาทรัพยากรที่เพียงพอ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจความต้องการ จัดซื้อและจัดสรรทรัพยากรให้แก่ครูได้ตรงตามความต้องการและเพียงพอ รวมถึงการส่งเสริมสนับสนุน งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก และข้อมูลต่างๆ ที่มีปริมาณเหมาะสมและมีคุณภาพ เพื่อนำมาใช้ในการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา

6.1.5 การกำหนดภาระงานที่เหมาะสม หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับการมอบหมายงาน โดยคำนึงถึงถามความถนัดและความสามารถพิเศษของครู การให้ความยุติธรรมในการปฏิบัติงานและการจัดสรรงานได้ตรงกับความสามารถของครูตามภารกิจหรือขอบข่ายงานตาม โครงสร้างสถานศึกษาและงานอื่นๆอย่างเหมาะสมและให้อิสระแก่ครูเพื่อมีเวลาในการคิดสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรม

6.1.6 การมีเสรีภาพ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ให้ความเป็นอิสระในการตัดสินใจของครูในการสร้างและนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษาภายใต้กรอบอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา รวมถึงการให้คำแนะนำ เสนอแนะในการค้นหาวิธีการในการ

สร้างและนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษาอย่างถูกต้องและสอดคล้องตามความต้องการของสถานศึกษา

6.1.7 ผลงานนวัตกรรมที่ท้าทาย หมายถึง ผลงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริม ผลักดันให้ครู สร้างนวัตกรรม กระบวนการใหม่ กิจกรรมที่เสริมสร้างความสามารถทางนวัตกรรม โครงการสำคัญที่ท้าทายและผลงานเชิงนวัตกรรมที่เป็นผลผลิตที่มีคุณค่า รวมไปถึงระบบและโครงสร้างที่สนับสนุนให้นวัตกรรมมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติและเกิดความคุ้มค่า คุ้มค่าต่อการพัฒนาสถานศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนางานโดยรวมของสถานศึกษา

6.1.8 การทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ในการทำให้ครูในสถานศึกษา เข้าใจถึงจุดประสงค์ของงาน มีเป้าหมายเดียวกัน ยอมรับและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริม สนับสนุนการทำงานร่วมกันของครู การมีปฏิสัมพันธ์กันที่ดีต่อกัน การติดต่อสื่อสารของครูที่หลากหลายครบถ้วนทุกช่องทาง มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเชิงสร้างสรรค์กันอย่างเปิดเผย โดยจัดบรรยากาศและกระบวนการทำงานเพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกันของครู

6.2 ความเป็นองค์กรดิจิทัล หมายถึง ลักษณะของสถานศึกษาที่มีการบริหารจัดการในระบบดิจิทัล มีการนำวิธีการใหม่มาปรับใช้ในการทำงาน โดยการสร้างกรอบการทำงานใหม่ สร้างรูปแบบใหม่ของความสัมพันธ์ของการบริหารภายในสถานศึกษา โดยการนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อน การนำเทคโนโลยีที่มีอยู่และเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งประกอบด้วย

6.2.1 บุคลากร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำ เป็นผู้ที่มีความพยายาม สามารถใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่วเชื่อมโยงการบริหารและเทคโนโลยีได้ มีการเตรียมพร้อมสำหรับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาและความคิดของครูในสถานศึกษา ครูในสถานศึกษามีความพร้อมที่จะเรียนรู้ มีสมรรถนะและทักษะในการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับรูปแบบที่จะก้าวไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงดิจิทัลภายในสถานศึกษาและมีความเชื่อมั่นในการบริหารงานด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

6.2.2 โครงสร้างและกระบวนการทำงาน หมายถึง การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์เป้าหมาย นโยบายการให้บริการรูปแบบใหม่ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์ด้านดิจิทัลชัดเจนสามารถแปลงเป็นกระบวนการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและสร้างรายได้เปรียบในเชิงการแข่งขันกับสถานศึกษาอื่นได้ โดยเน้นกระบวนการทำงานในเชิงรุกที่ทำให้สถานศึกษามีความยั่งยืน มีความคล่องตัวผ่านระบบงานและกระบวนการภายในที่ต่อเนื่อง รวมถึงระบบฐานข้อมูลที่เพียงพอและตรงกับความต้องการของผู้ใช้ในสถานศึกษาที่ทันต่อความต้องการ

6.2.3 เทคโนโลยี หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ สำรวจความต้องการเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลที่สอดคล้องกับภาระงานที่ได้กำหนดไว้ในโครงสร้างการบริหารงาน รวมถึงการส่งเสริมให้ครูเรียนรู้ เข้าใจ วิธีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารทางไกล เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีเครือข่ายคอมพิวเตอร์มาใช้ในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง พร้อมทั้งประเมินผลการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

6.2.4 วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การเปลี่ยนแนวความคิดที่ครูปฏิบัติงาน ต่อเนื่องกันมานานให้เป็นแนวความคิดใหม่ โดยไม่ขัดกับวิถีชีวิตของครูในสถานศึกษา กระตุ้นให้มีการยอมรับในการเปลี่ยนแปลงความคิด ความเชื่อเกี่ยวกับกระบวนการทำงานใหม่ๆอย่างทั่วถึง เพื่อลดการต่อต้านและนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษา

6.3 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการโรงเรียนระดับประถมศึกษา ในอำเภอท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่ผู้วิจัยเก็บข้อมูลไม่น้อยกว่า 6 เดือน

6.4 ครู หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ปฏิบัติหน้าที่ภายใต้การบริหารงานของผู้อำนวยการโรงเรียนมาไม่น้อยกว่า 6 เดือน ในโรงเรียนที่ผู้วิจัยเก็บข้อมูล

6.5 สถานศึกษาในอำเภอท่าชนะ หมายถึง สถานศึกษา ในอำเภอท่าชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 30 แห่ง ที่ได้ระบุไว้ในเครื่องมือเท่านั้น ได้แก่ บ้านชายท่า บ้านมะม่วงงาม บ้านศรีพนม บ้านควนสูง บ้านปากน้ำท่ากระจายวัดชัยธาราวาส วัดสมังคลาราม วัดอัมพवास บ้านดังก้อง บ้านทุ่งพลับ บ้านหนองเหียง ตชด.ราษฎร์พิทักษ์ บ้านคลองพา บ้านท่าไท บ้านท่าใหม่ บ้านขวัญพัฒนา บ้านคันธุลี วัดสังขประดิษฐ์ บ้านหนองปรือ วัดขจรบำรุง บ้านเกาะมุกด์ บ้านดอนมะกอก บ้านอู่ตะเภา วัดกาฬสินธุ์ บ้านกลาง บ้านทุ่งเสียน บ้านคลองรอก ตลาดหนองหวาย บ้านคลองสงค์และวัดศรีสุวรรณ

6.6 ขนาดสถานศึกษา หมายถึง การแบ่งขนาดของสถานศึกษา โดยใช้เกณฑ์จำนวนนักเรียน ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 7 ขนาด

ขนาดที่ 1	มีจำนวนนักเรียน	1 – 120 คน
ขนาดที่ 2	มีจำนวนนักเรียน	121 – 200 คน
ขนาดที่ 3	มีจำนวนนักเรียน	201 – 300 คน
ขนาดที่ 4	มีจำนวนนักเรียน	301 – 499 คน

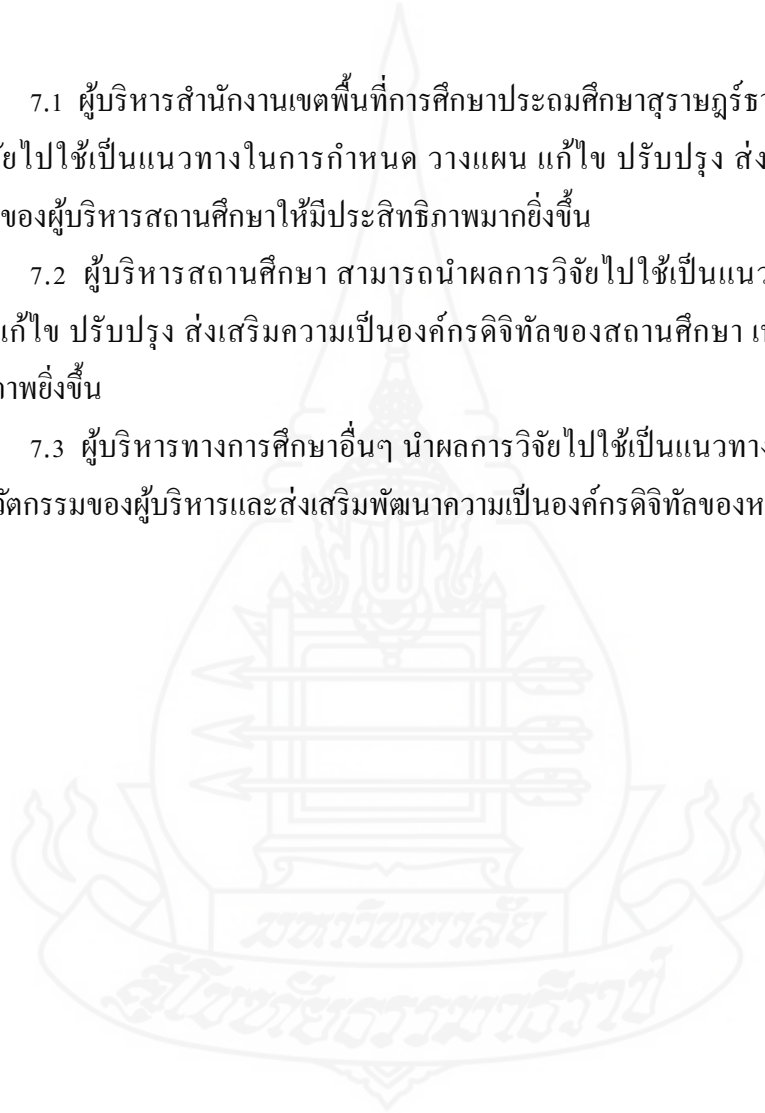
ขนาดที่ 5	มีจำนวนนักเรียน	500 – 1,499 คน
ขนาดที่ 6	มีจำนวนนักเรียน	1,500 – 2,499 คน
ขนาดที่ 7	มีจำนวนนักเรียน	2,500 คน ขึ้นไป

7. ประโยชน์ที่ได้รับ

7.1 ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนด วางแผน แก้ไข ปรับปรุง ส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

7.2 ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนด วางแผน แก้ไข ปรับปรุง ส่งเสริมความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

7.3 ผู้บริหารทางการศึกษาอื่นๆ นำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารและส่งเสริมพัฒนาความเป็นองค์กรดิจิทัลของหน่วยงานได้



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและความ เป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอตาม หัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 - 1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 - 1.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 - 1.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 - 1.5 การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
2. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับความเป็นองค์กรดิจิทัล
 - 2.1 ความหมายขององค์กรดิจิทัล
 - 2.2 ความสำคัญขององค์กรดิจิทัล
 - 2.3 องค์ประกอบขององค์กรดิจิทัล
 - 2.4 หลักการของความเป็นองค์กรดิจิทัล
 - 2.5 นโยบายการส่งเสริมการเป็นองค์กรดิจิทัล
3. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2
 - 3.1 ข้อมูลพื้นฐาน
 - 3.2 การขับเคลื่อนนโยบายเกี่ยวกับเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

การทำวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ดังนี้

1.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

นวัตกรรมเป็นวิธีคิดที่สร้างสิ่งใหม่ นวัตกรรมอาจมาจากการประดิษฐ์สิ่งใหม่ทั้งหมด หรือ การเปลี่ยนแปลงของสิ่งที่มีอยู่แล้ว ดังนั้นสิ่งที่สำคัญที่ก่อให้เกิดนวัตกรรม คือ ภาวะผู้นำที่สามารถนำเอานวัตกรรมมาผนวกกับความสามารถในการคิดที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่นในการสร้างแนวคิดใหม่ นักวิชาการและนักการศึกษาต่างๆ ได้นิยามความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ดังนี้

กุลชลี จงเจริญ (2562) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นการแสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท ความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน สามารถค้นพบแนวทางในการ ดำเนินการใหม่ๆ เน้นสัมพันธภาพของกลุ่มบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีความไว้วางใจสมาชิกภายในองค์กร รวมทั้งใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรมเพื่อการขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้าง นวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิตและการให้บริการอย่างสร้างสรรค์

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2562) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ ความสามารถในการรับรู้และใส่ใจรายละเอียดของเหตุการณ์ วิเคราะห์สถานการณ์ได้อย่างลึกซึ้ง และเปิดใจรับแนวคิดใหม่ กล้าแตกต่างอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งนำแนวคิดเก่ามาต่อยอด เพื่อเป็นแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา หรือสร้างสิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม

Sena, A. & Eren, E. (2012) อธิบายว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ การแนะนำสิ่งใหม่ๆ เช่นความคิดวิธีการเทคนิค กระบวนการผลิตภัณฑ์บริการ หรือการค้นพบเพื่อแก้ปัญหาในปัจจุบัน และสนองความต้องการของผู้คนในปัจจุบันและในอนาคต

Adjei, D. (2013) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถที่นำมาใช้เพื่อสนับสนุนความสำเร็จของภารกิจหรือวิสัยทัศน์ขององค์กรหรือกลุ่มใน โลกที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาด้วยเทคโนโลยีใหม่ มีการคิดอย่างสร้างสรรค์เพื่อให้อุ่นใจว่าจะดำเนินต่อไป พร้อมกับความสำเร็จและการแข่งขันที่จะปรับตัวใหม่ มีการสร้างการเปลี่ยนแปลงความต้องการนวัตกรรมในองค์กร ที่ส่งผลให้มีการมุ่งเน้นใหม่เกี่ยวกับบทบาทของผู้นำในการกำหนดลักษณะและความสำเร็จของความพยายามอย่างสร้างสรรค์

Hazaz, A. et al (2016) อธิบายว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นภาวะที่มีความเป็นผู้นำที่หลากหลาย ประกอบด้วย ความเป็นผู้นำที่มีบุคลิกภาพที่ดี ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

จากข้อความข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การแสดงออกถึง ลักษณะผู้นำที่มีสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท ความสามารถในการรับรู้ เข้าถึงและสามารถ วิเคราะห์สถานการณ์ที่มีความซับซ้อนขององค์กร โดยการนำกระบวนการ การคิดสร้างสรรค์ เพื่อ ก่อให้เกิดแนวคิดใหม่หรือแนวคิดเดิมมาต่อยอด เพื่อขับเคลื่อนให้บุคคลในองค์กรสร้างสรรค์ กระบวนการปฏิบัติงานหรือสิ่งใหม่ที่เกิดจากการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ ต่างๆ แก่องค์กร รวมถึงการก่อให้เกิด โครงสร้าง ความสัมพันธ์ใหม่ภายในองค์กร เพื่อผลักดันให้ องค์กรประสบความสำเร็จท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว

1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งสำหรับผู้บริหารหรือผู้นำใน การทำงานร่วมกันกับผู้ร่วมงานในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ มีส่วนช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ หรือความล้มเหลว สามารถอยู่รอดและเติบโตได้ในยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วใน ปัจจุบัน สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่น ซึ่งมีความสำคัญ ดังต่อไปนี้

กุลชติ จงเจริญ (2562) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการ บริหารงานของบุคลากรในองค์กร คือ ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการ ปฏิบัติงาน มีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม เกิด ความไว้วางใจหรือเชื่อใจระหว่างกันในการทำงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร ให้สามารถ ปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กร นอกจากนี้ ยังเป็นประโยชน์ต่อ องค์กรในการกำหนดทิศทาง ขององค์กรอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรมเพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขัน และในเชิงของ คุณภาพของผลผลิต การแก้ไขปัญหาต่างๆ ด้วยวิธีการในเชิงสร้างสรรค์อย่างมีกลยุทธ์ การสร้าง นวัตกรรมใหม่ในการผลิตหรือปรับปรุงการผลิตสินค้าและการบริการ การบริหารจัดการด้วยวิธีการ ทำงานในรูปแบบของเครือข่ายและองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการที่มีความ คาดหวังเพิ่มขึ้น จากการใช้บริการขององค์กร และสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิง นวัตกรรมได้

Mumford, M. & Licuanan, B. (2004) ระบุว่าเพื่อปรับเปลี่ยนให้เข้ากับการ เปลี่ยนแปลงใหม่ที่เกิดขึ้น นวัตกรรมในองค์กรและบทบาทของผู้นำในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ มี ความสำคัญซึ่งส่งผลให้เกิดความสำเร็จในองค์กร

Kitana, A. (2016) อธิบายว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นกุญแจสำคัญและกลไกของการเปลี่ยนแปลงและผู้นำนวัตกรรมเป็นผู้สร้างการเปลี่ยนแปลงในองค์กร

Loader, A. (2016) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อองค์กร คือ 1) สามารถกำหนดทิศทางขององค์กรอย่างมีกลยุทธ์เชิง นวัตกรรม เพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขันและในเชิงของคุณภาพของผลผลิต 2) ในองค์กรกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงาน มีความเชื่อใจ ระหว่างกัน 3) เกิดการสื่อสารที่ชัดเจนแก่บุคลากรในองค์กรในกระบวนการ ขั้นตอนและสามารถมองเห็นเป้าหมายในเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นจริงที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้ 4) สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงาน ไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กรได้ 5) สามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการสร้างนวัตกรรมได้

จากข้อความข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีความสำคัญ คือ ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม กระตุ้นให้บุคลากรเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความเชื่อใจระหว่างกัน เป็นการสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร เกิดการสื่อสารที่ชัดเจนแก่บุคลากร ในกระบวนการ ขั้นตอนและสามารถมองเห็นเป้าหมายในเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นจริง ทำให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์และกำหนดทิศทางขององค์กรอย่างมีกลยุทธ์ ทำให้สามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ในการการบริหารให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงใหม่ที่เกิดขึ้น รวมถึงบทบาทของผู้นำในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่และการจัดการเปลี่ยนแปลงองค์กร

1.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อผู้บริหารหรือผู้นำในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การจะสร้างให้เกิดนวัตกรรมในองค์กรและการเกิดความคิดใหม่ๆของบุคลากรในองค์กรนั้น ต้องอาศัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อให้ทุกคนในสามารถปรับตัวและปฏิบัติงานได้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรในทิศทางเดียวกัน ซึ่งองค์ประกอบที่จะทำให้เกิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมนั้น ได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงไว้ ดังนี้

กุลชติ จงเจริญ (2562) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะประกอบไปด้วยส่วนที่สำคัญ ได้แก่ วิธีการนวัตกรรมที่ก่อให้เกิดการมีภาวะผู้นำ และภาวะผู้นำสำหรับนวัตกรรม หรืออีกมุมมองหนึ่ง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะ ประกอบด้วย องค์ประกอบการเกิดแนวความคิดทั้งแบบสำรวจและแบบเพิ่มมูลค่า อันจะนำไปสู่วิธีการ นวัตกรรมในการบริหารงาน การแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางานแบบใหม่ และ องค์ประกอบการประเมินความคิด เชิงนวัตกรรมและการนำไปสู่การ

ปฏิบัติ การกำกับ ควบคุม รวมทั้งการบริหารความเสี่ยงใน กระบวนการนำนวัตกรรมไปใช้อย่าง ปลอดภัยเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2562) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้นำขององค์กร ในยุคดิจิทัลนี้ จำเป็นต้องมีความสามารถในการนำองค์กร โดยใช้เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมเพื่อ เป็นกลไกสำคัญที่จะขับเคลื่อนผลลัพธ์ของสถานศึกษา นั่นก็คือคุณลักษณะและทักษะที่จำเป็น สำหรับผู้เรียนในยุคดิจิทัล ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวผู้บริหารสถานศึกษาต้องอาศัยภาวะผู้นำที่ สำคัญ คือภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งมี 4 องค์ประกอบ ประกอบด้วย

1. บุคลิกภายใน ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ การคิดวิเคราะห์ การคิด บูรณาการ มี จินตนาการรอบคอบ ซื่อสัตย์ มีจิตอาสา มีแรงบันดาลใจ มีปฏิภาณไหวพริบ
2. บุคลิกภายนอก ได้แก่ คล่องแคล่วว่องไว เอาใจใส่ ความกระตือรือร้นมี มนุษยสัมพันธ์
3. การปฏิบัติงาน ได้แก่ มีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง มุ่งสู่จุดหมาย การ แปลงความคิดสู่การปฏิบัติ การเลือกสรรข้อมูล การแก้ปัญหา ूरายละเอียด ความพร้อมในการ ปฏิบัติงาน ความสามารถในการเรียนรู้ การวางแผน ต่อสู้ฟันฝ่าอุปสรรค พัฒนาตนเอง ความกล้า เสี่ยง ความกล้าเปลี่ยนแปลง การยอมรับความล้มเหลวหรือผิดพลาด การประเมินผลเพื่อการ พัฒนา
4. มิตรสัมพันธ์ ได้แก่ มีจิตใจเปิดกว้าง การมีส่วนร่วม การถ่ายทอดความรู้ การ สร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ เปิดอิสระทางความคิด ความเข้าใจลักษณะของบุคคล การ ทำงานเป็นทีม ดูแลติดตามให้คำแนะนำ การให้รางวัลความสำเร็จ การพัฒนาบุคลากร การเข้าใจ ถึงลูกค้าและผู้บริการ การแบ่งปันภาวะผู้นำ

Horth (2014 อ้างถึงใน กุลชลี จงเจริญ 2562, น. 25-26) ได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมจะประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การให้กำลังใจแก่บุคลากรในองค์กร วัฒนธรรมขององค์กรเชิงนวัตกรรม เป็นวัฒนธรรมที่มีการใช้วิสัยทัศน์ร่วมกันเพื่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม วัฒนธรรมองค์กรเชิง นวัตกรรมยังแสดงให้เห็นถึงความยุติธรรม ความเสมอภาค การสร้างสรรค์ความคิด การให้ ผลตอบแทน และการตระหนักถึงความสำคัญของชิ้นงานที่ แสดงออกถึงนวัตกรรม รวมทั้งมีกลไก ในการให้กำลังใจและการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์กร
2. การขจัดอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม การขจัดสิ่งที่เป็นอุปสรรคต่อ การสร้างสรรค์นวัตกรรม เป็นสิ่งหนึ่งที่ผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญและขจัดสิ่งเหล่านี้ ออกไปจากองค์กร เช่น ปัญหา การเมืองภายในองค์กร การวิจารณ์ที่รุนแรงต่อความคิดใหม่ๆ และ

การแข่งขันภายในที่ก่อให้เกิดความรุนแรง รวมทั้งผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญต่ออุปสรรคอื่นๆ เช่น ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากนวัตกรรมที่คิดค้นขึ้น หรือความกลัวที่จะล้มเหลวต่อการนำนวัตกรรมไปใช้

3. การสนับสนุนและให้กำลังใจบุคลากร ผู้นำเชิงนวัตกรรมจะต้องสนับสนุน และแสดงความเชื่อมั่นต่อการทำงานและการสร้างสรรค์ผลงานของแต่ละบุคคล โดยผู้นำจะต้องสนับสนุนและส่งเสริมความคิด สร้างสรรค์ กระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมและมีส่วนร่วมในกระบวนการนวัตกรรม

4. การจัดหาทรัพยากรที่เพียงพอ การสร้างสรรค์นวัตกรรมเป็นงานสำคัญที่จะต้องใช้ทรัพยากรที่เหมาะสมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ อาทิ งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก และข้อมูล ต่างๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและให้การสนับสนุนให้เพียงพอต่อการสร้างนวัตกรรม

5. การกำหนดภาระงานที่เหมาะสม ผู้บริหารต้องคำนึงถึงปริมาณของภาระงานที่มอบหมายให้ บุคลากรปฏิบัติในภารกิจงานประจำให้เหมาะสม โดยไม่ให้เกิดภาวะภาระงานที่มากเกินไป (Workload) เนื่องจากการที่บุคลากรจะสามารถปฏิบัติงานในเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมได้นั้น บุคลากรต้องมีเวลาและความอิสระจากภาระงานประจำที่เพียงพอในการคิดผลงานเชิงสร้างสรรค์ได้

6. การมีเสรีภาพ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีช่วงเวลาของการมีเสรีภาพให้กับบุคลากรในการคิดและการตัดสินใจในงานและวิธีการที่บุคลากรจะสร้างสรรค์ผลงานเชิงนวัตกรรม โดยอาจกำหนดข้อจำกัดบางอย่าง เช่น กรอบเวลาในการทำงาน หรือ ค่าใช้จ่ายในการทำงาน แต่สิ่งหนึ่งที่ต้องให้เสรีภาพแก่บุคลากรในสร้างสรรค์ ผลงานเชิงนวัตกรรม คือ วิธีการเชิงนวัตกรรม

7. ผลงานนวัตกรรมที่ทำหาย ผลงานในเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมอาจเป็นโครงการสำคัญที่ทำหาย หรือเป็นทั้งผลงานเชิงนวัตกรรมและก่อให้เกิดผลผลิตที่มีคุณค่า ผู้บริหารจะต้องพิจารณาถึงระบบและ โครงสร้างที่จะสามารถสนับสนุนนวัตกรรมนั้น ๆ ว่ามีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติหรือมีความคุ้มค่าต่อการ ลงทุนหรือไม่ประกอบการ

8. การทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน บุคคลที่อยู่ในองค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์กรเชิงนวัตกรรมจะมีการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่ดี รวมทั้งมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างเปิดเผย มีการ สนับสนุนงานซึ่งกันและกัน ผู้บริหารจะต้องจัดบรรยากาศองค์กรให้บุคคลในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี รวมทั้ง จัดกระบวนการที่ส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดในเชิงสร้างสรรค์ร่วมกัน

Rahman, S. & Rahman, M. (2012) พบว่า ความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมคือการรวมกันขององค์ประกอบ 4 ประการ ได้แก่ 1) ความฉลาดทางอารมณ์ ผู้นำมีความสามารถหรือทักษะในการการแยกแยะ ประเมินผลและควบคุมอารมณ์ของตนเองและเข้าใจความรู้สึกของตนเอง สามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานให้สำเร็จ การเอาใจใส่และเข้าใจอารมณ์ของบุคลากรในการทำงานและมีทักษะทางสังคมในการสร้างความสัมพันธ์กับเครือข่าย 2) นวัตกรรม การกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ นโยบายและการสร้างแรงบันดาลใจเกี่ยวกับนวัตกรรมในองค์กร ผู้นำมีความมุ่งมั่นในการแก้ปัญหา สร้างหลักการ นำหลักการและวิธีการใหม่มาใช้เพื่อให้องค์กรมีความยั่งยืน 3) การจัดการองค์กรที่เป็นนวัตกรรม ผู้นำให้คำแนะนำและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร มีการสื่อสาร สร้างแรงบันดาลใจ ช่วยให้พนักงานมีความคิดใหม่ โดยการอบรม พัฒนาตนเองและการทำงานเป็นทีม 4) การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในองค์กรนวัตกรรม ผู้นำมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้วิจัยเลือกแนวคิดของ Horth (2014) ซึ่งมีองค์ประกอบ 8 ด้าน เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การให้กำลังใจแก่บุคลากรในองค์กร หมายถึง การแสดงออกของผู้นำเพื่อยกย่อง ชมเชย ให้ความสำคัญ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยความยุติธรรมและเสมอภาค รวมถึงส่งเสริมพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ให้บุคลากรได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาที่ส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยให้ความสำคัญกับคุณค่าของชิ้นงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

2. การขจัดอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง การแสดงออกของผู้นำในการป้องกันและแก้ไขปัญหาในองค์กร เพื่อลดความขัดแย้งและก่อให้เกิดความสามัคคี รวมถึงส่งเสริมให้องค์กรมีการสร้างนวัตกรรมใหม่หรือปรับเปลี่ยนนวัตกรรมที่มีอยู่ในองค์กรให้ดีขึ้นกว่าเดิมและเปิดโอกาสให้มีการวิพากษ์วิจารณ์หรือประเมินคุณภาพนวัตกรรมในองค์กรได้อย่างอิสระ

3. การสนับสนุนและให้กำลังใจบุคลากร หมายถึง การแสดงออกของผู้นำที่สร้างแรงเสริมในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความพึงพอใจในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อผลิตและนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษา รวมถึงการสร้างขวัญกำลังใจและการสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ด้านนวัตกรรมเพื่อกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมในสถานศึกษา โดยเน้นการมีส่วนร่วมในกระบวนการนวัตกรรมของบุคลากรอย่างชัดเจนและเป็นระบบ

4. การจัดหาทรัพยากรที่เพียงพอ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่ผู้นำสำรวจความต้องการ จัดซื้อและจัดสรรทรัพยากรให้แก่บุคลากรได้ตรงตามความต้องการและเพียงพอ รวมถึงการส่งเสริมสนับสนุน งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก และข้อมูล ต่างๆ ที่มีปริมาณเหมาะสมและมีคุณภาพ เพื่อนำมาใช้ในการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา

5. การกำหนดภาระงานที่เหมาะสม หมายถึง การแสดงออกของผู้นำเกี่ยวกับการมอบหมายงาน โดยคำนึงถึงถนัดและความสามารถพิเศษของบุคลากร การให้ความสำคัญ ยุติธรรมในการปฏิบัติงานและการจัดสรรงานได้ตรงกับความสามารถของบุคลากรตามภารกิจหรือขอบข่ายงานตามโครงสร้างสถานศึกษาและงานอื่นๆอย่างเหมาะสมและให้อิสระแก่บุคลากรเพื่อมีเวลาในการคิดสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรม

6. การมีเสรีภาพ หมายถึง การแสดงออกของผู้นำที่ให้ความเป็นอิสระในการตัดสินใจของบุคลากรในการสร้างและนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษาภายใต้กรอบอำนาจของผู้นำ รวมถึงการให้คำแนะนำ เสนอแนะในการค้นหาวิธีการในการสร้างและนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษาอย่างถูกต้องและสอดคล้องตามความต้องการของสถานศึกษา

7. ผลงานนวัตกรรมที่ทำทนาย หมายถึง ผลงานของผู้นำในการส่งเสริม ผลักดันให้บุคลากรสร้างนวัตกรรม กระบวนการใหม่ กิจกรรมที่เสริมสร้างความสามารถทางนวัตกรรม โครงการสำคัญที่ทำทนายและผลงานเชิงนวัตกรรมที่เป็นผลผลิตที่มีคุณค่า รวมไปถึงระบบและโครงสร้างที่สนับสนุนให้นวัตกรรมมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติและเกิดความคุ้มค่า เอื้อต่อการพัฒนาสถานศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนางานโดยรวมของสถานศึกษา

8. การทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน หมายถึง การแสดงออกของผู้นำ ในการทำให้บุคลากรในสถานศึกษา เข้าใจถึงจุดประสงค์ของงาน มีเป้าหมายเดียวกัน ยอมรับและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริม สนับสนุนการทำงานร่วมกันของบุคลากร การมีปฏิสัมพันธ์กันที่ดีต่อกัน การติดต่อสื่อสารของบุคลากรที่หลากหลายครบถ้วนทุกช่องทาง มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเชิงสร้างสรรค์กันอย่างเปิดเผย โดยจัดบรรยากาศและกระบวนการทำงานเพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกันของบุคลากร

1.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีสำคัญและความจำเป็นในการบริหารงานขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพ ได้มีนักวิชาการได้ศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ไว้ดังนี้

กุลชลี จงเจริญ (2562) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเกิดจากการผสมผสานคุณลักษณะของพฤติกรรมของผู้นำในทฤษฎีภาวะผู้นำหลายทฤษฎี ซึ่งทฤษฎีที่สำคัญๆ ปรากฏให้

เห็นในทฤษฎีเส้นทาง-เป้าหมาย (Path-goal theory) ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนผู้นำสมาชิก (Leader-member exchange theory) ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบ แลกเปลี่ยน (Transactional leadership) และทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ที่สามารถอธิบายถึงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมได้หรือแม้แต่ทฤษฎีอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ภาวะผู้นำแบบบารมี (Charismatic leadership) ภาวะผู้นำที่พร้อมจะปรับตัว (Adaptive leadership) หรือ ภาวะผู้นำแบบยุทธวิธี (Tactical leadership) ฯลฯ ที่เป็นคุณลักษณะที่ผู้นำสามารถใช้ภาวะผู้นำเหล่านั้นในการสร้างสรรค์นวัตกรรมได้ แต่ถึงกระนั้น คุณลักษณะของภาวะผู้นำตามทฤษฎีดังกล่าว ยังไม่เพียงพอที่จะสามารถปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงในด้านเทคโนโลยีและโลกาภิวัตน์ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วให้บรรลุผลสำเร็จที่เป็นเลิศขององค์กรได้ ดังนั้น ผู้นำเชิงนวัตกรรมจำเป็นต้องสะท้อนให้เห็นถึงวิถีแห่งภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมทั้งความสามารถในการบริหารงานท่ามกลางวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการสร้าง นวัตกรรมและกระบวนการเชิงกลยุทธ์ในการนำองค์กรเพื่อการสร้างสรรค์งานนวัตกรรมสู่ผลผลิตขององค์กรที่เป็นเลิศ

House (1971 อ้างถึงใน กุลชลิ จงเจริญ, 2562) กล่าวถึง ทฤษฎีเส้นทาง-เป้าหมาย (Path-goal theory) โดยความเชื่อว่า ผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่ผู้ตาม ได้ โดยเพิ่มจำนวนและชนิดของรางวัลผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานนั้น ผู้นำยังสามารถสร้างแรงจูงใจด้วยการทำให้เส้นทาง (Path) ที่จะไปสู่เป้าหมาย (Goal) ชัดเจนขึ้น และง่ายพอที่ผู้ปฏิบัติจะสามารถทำสำเร็จ ซึ่งผู้นำแสดงพฤติกรรมด้วยการช่วยเหลือแนะนำสอนงานและนำทางหรือเป็นที่เลี้ยงคอบดูแล นอกจากนี้ผู้นำยังช่วยสร้างแรงจูงใจได้ด้วยการช่วยแก้ไข อุปสรรคขวางกั้นหนทางไปสู่เป้าหมาย รวมทั้งสามารถช่วยในการทำให้ตัวงานเองมีความน่าสนใจ และทำให้ ผู้ตามเกิดความพึงพอใจต่องานที่ทำและได้กล่าวว่าบทบาทหลักของผู้นำคือการจูงใจผู้ตามของเขาด้วยการเพิ่มหรือทำให้ ผลประโยชน์ของทีมงาน/ผู้ตาม มีความชัดเจนและได้จัดสภาพแวดล้อมการทำงาน ผลที่เกิดกับทีมงาน และ ต้นแบบผู้นำที่เหมาะสมออกเป็น 4 ชุด ได้แก่

1. ผู้นำแบบสั่งการ (Directive) ผู้นำจะอธิบายเส้นทางที่จะไปสู่จุดหมายอย่างชัดเจนด้วยการ ให้ทิศทางและคำแนะนำเกี่ยวกับเป้าหมาย งาน และมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยปกติกแล้วลักษณะงานจะมี ความซับซ้อน ไม่มีระบบ ผู้ตามขาดประสบการณ์และยอมรับการควบคุมอย่างใกล้ชิดจากภายนอก

2. ผู้นำแบบสนับสนุนส่งเสริม (Supportive) ให้ความสำคัญมากในเรื่องการปรับปรุง บรรยากาศการทำงาน เช่น ความเป็นมิตรและช่วยเหลือกัน รวมถึงการดูแลสวัสดิการ ต้นแบบนี้เหมาะที่จะใช้ ในสภาวะแวดล้อมที่ทีมงานสามารถทำงานได้อย่างมีทักษะและผู้ตามหรือ

ทีมงานเชื่อว่าพวกเขาสามารถจัดการ กับงานนั้นได้ ทีมงานไม่ต้องการการกำกับดูแลที่ใกล้ชิด แต่ต้องการความเอาใจใส่ในการกำจัดปัญหา ด้าน อารมณ์ที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน

3. ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative) ทีมงานในผู้นำแบบนี้ คล้ายกับของ Supportive คือมีความเชื่อมั่นในตนเองและมีประสบการณ์ พวกเขาเชื่อว่าตนสามารถควบคุมและจัดการงานที่ได้รับมอบหมายได้ ผู้ตามหรือทีมงานนี้จะปฏิเสธการควบคุมที่ใกล้ชิด จะต่างกับสถานการณ์ของผู้นำแบบ supportive ตรงที่ สถานแวดล้อมทำงาน กล่าวคือ งานจะมีระบบงานมากกว่า มีความจำแนกน้อยกว่า ผู้นำจะปรึกษากับทีมงานใน การตัดสินใจ การกำหนดวิธีการบรรลุเป้าหมาย และการรับฟังความคิดเห็นของทีมงาน

4. ผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ (Achievement oriented) เน้นไปที่การกระตุ้นทีมงานให้ใช้ศักยภาพของแต่ละคน ทีมงานมีความสามารถและความเชื่อมั่น ที่สำคัญคือยอมรับการที่ผู้นำตั้งเป้าหมายที่ ทะเยอทะยาน ทีมงานมีความไว้วางใจและเคารพตัวผู้นำ มีแรงจูงใจและเชื่อมั่นมากขึ้นจากความเชื่อของผู้นำที่ว่าทีมงานแต่ละคนสามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้

Northouse (2007 อ้างถึงใน กุลชลิ จงเจริญ, 2562) กล่าวถึง ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก (Leader-member exchange theory: LMX) ทฤษฎีนี้จะให้ความสำคัญกับการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม คือ ให้ความสนใจกับการมีปฏิสัมพันธ์ภายในสังคมหรือภายในกลุ่มเดียวกัน ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเชื่อใจ (Trust) คือ เมื่อฝ่ายหนึ่งได้ให้ความช่วยเหลือกับอีกฝ่ายหนึ่ง ฝ่ายที่ให้ความช่วยเหลือไป จะมีความเชื่อใจว่า ฝ่ายรับจะตอบแทนกลับ ซึ่งเป็นไปตามบรรทัดฐานของการตอบแทนซึ่งกันและกัน (Norm of reciprocity) คือ เมื่อได้รับสิ่งของหรือผลประโยชน์ใดๆจากบุคคลอื่นแล้วจะให้ผลตอบแทนกลับตามความเหมาะสม ซึ่งทฤษฎีนี้จะเน้นปฏิสัมพันธ์การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก หรือ ที่เรียกว่าการ แลกเปลี่ยนรายคู่ (Dyadic exchange) ซึ่งเกิดจากการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล 2 ฝ่าย ที่สามารถ เกิดขึ้นภายในกลุ่ม (Group-level effect) โดยมีพื้นฐานมาจากความเชื่อใจและความไว้วางใจ เมื่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง เอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการทำงานของอีกฝ่ายหนึ่ง ฝ่ายที่ได้รับก็จะมีการตอบแทนพฤติกรรมดังกล่าวด้วยการให้ความเป็นมิตรและให้ความช่วยเหลือสนับสนุนเป็นการตอบแทน ความเคารพนับ ถือ สิ่งเหล่านี้ซึ่งถือว่าการแลกเปลี่ยนระหว่างบุคคลที่นำมาซึ่งสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน นอกจากนี้ Dansereau, Graen, and Haga (1975 อ้างถึงใน กุลชลิ จงเจริญ, 2562) ได้กล่าวถึงรูปแบบของการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและสมาชิกไว้ 2 รูปแบบ คือ

1. การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก เป็นแบบ “นอกกลุ่ม” (Out group) รูปแบบนี้มี ลักษณะการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกอย่างเป็นทางการ ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของสัญญาการจ้างงาน ผู้นำจะใช้อำนาจตามตำแหน่งในการมอบหมายงาน ซึ่งใช้ความสามารถและ

ความรับผิดชอบต่อกับสมาชิก เป็นผลให้สมาชิกมีความตั้งใจและมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับต่ำและจะส่งผลให้แนวโน้มการลาออกจาก งานของ สมาชิกอยู่ในระดับสูง

2. การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกเป็นแบบในกลุ่ม (In group) ลักษณะนี้เป็นการผสมผสานระหว่างรูปแบบการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ด้วย การแสดงออกถึงการให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการทำงานซึ่งกันและกัน มีความเชื่อใจและไว้วางใจอยู่ใน ระดับสูงขึ้นไป นอกจากนี้ผู้นำให้อำนาจการตัดสินใจ มอบหมายงานสำคัญให้แก่สมาชิกรับผิดชอบมากขึ้น รูปแบบความสัมพันธ์นี้จะทำให้สมาชิกรู้สึกมีคุณค่ากับหน่วยงาน มีความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อ องค์กรมากขึ้น เมื่อพิจารณาจากแนวคิดของ ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก (LMX) จะพบว่า ทฤษฎีนี้เป็นอีกทฤษฎีหนึ่งในการ แสดงให้เห็นถึงการใช้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้นำเช่นเดียวกับทฤษฎี เส้นทาง-เป้าหมาย

Avolio, Bass, & Jung (1999 อ้างถึงใน กุลชติ จงเจริญ, 2562) กล่าวถึง ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีฐานคิดมาจากการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ภายใต้มุมมองนี้ ผู้นำจะสนับสนุนการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ตาม โดยผ่านการจัดการรางวัล เพื่อเป็นการจูงใจผู้ตามให้ผลิตผลงานที่มีคุณภาพ Bass and Avolio (1993, pp. 114–122) แบ่งประเภทของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนไว้ 3 ลักษณะ ได้แก่

1. การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent reward-CR) ผู้นำจะทำให้ผู้ตาม เข้าใจชัดเจนถึงงานที่ต้องกระทำ จากนั้นจะมีการให้รางวัลในรูปแบบของคำยกย่องชมเชย ประกาศความดีความชอบ เงินรางวัล เมื่อผู้ตามสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวัง เป็นการจูงใจขั้นพื้นฐาน หรือเป็นแรงจูงใจภายนอก

2. การบริหารแบบวางเฉย (Management-by-exception-MBE) เป็นการบริหารงานที่ ปล่อยให้ไปเป็นไปตามสภาพเดิม (Status quo) ผู้นำไม่พยายามเข้าไปยุ่งเกี่ยว จะเข้าไปแทรกก็ต่อเมื่อ มีอะไรเกิด ผิดพลาดขึ้น หรือการทำงานต่ำกว่ามาตรฐาน การเสริมแรงมักจะเป็นทางลบ การบริหารแบบวางเฉย แบ่งได้เป็น 2 แบบ คือ

2.1 การบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก (Active management-by-exception) เป็น การบริหารงานที่เกี่ยวข้องปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามในเรื่องการแลกเปลี่ยน ผู้นำเชิงรุกจะเน้น การให้รางวัลเมื่อผู้ตามทำงานได้สำเร็จตามที่คาดไว้

2.2 การบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ (Passive management-by-exception) เป็น การบริหารงานโดยใช้วิธีการทำงานแบบเดิม และพยายามรักษาสถานภาพเดิม (status quo) トラบเท่าที่ วิธีการทำงานแบบเก่ายังใช้ได้ผล ถ้ามีอะไรผิดพลาดหรือมีสิ่งผิดปกติเกิดขึ้น ผู้นำที่บริหาร โดยการวางเฉยจะเข้าไปแก้ไข

2.3 การปล่อยตามสบาย (Laissez-faire leadership) เป็นกระบวนการบริหารที่ผู้นำไม่มีความพยายาม ขาดความรับผิดชอบ ไม่มีการตัดสินใจ ขาดการมีส่วนร่วม ไม่มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับภารกิจของ องค์กร ไม่มีความชัดเจนในเป้าหมาย

Berson & Avolio (2004 อ้างถึงใน กุลชลิ จงเจริญ, 2562) กล่าวถึง ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีฐานแนวคิดในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล โดยผู้นำที่มีภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งจะสามารถจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายตามที่ มุ่งหวังได้ นอกจากนี้ Bass and Avolio (1993, pp. 114–122) กล่าวว่า ภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยพยายามเปลี่ยนแปลงและพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้ไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและ วิสัยทัศน์ของกลุ่มและขององค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามให้มองเห็นประโยชน์ของกลุ่ม องค์กรหรือ สังคม ซึ่งกระบวนการผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือที่เรียกว่า “4Is” (Four I’s) ดังนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized influence-II) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัว เป็นแบบอย่างสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ และศรัทธา และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจ ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติและมีพฤติกรรมเลียนแบบผู้นำ ผู้นำจะต้องคำนึงความต้องการของผู้อื่นเหนือ ความต้องการของตนเอง มีความสม่ำเสมอในอารมณ์ สามารถควบคุมสติอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต เป็นผู้กระทำในสิ่งที่ถูกต้อง มีคุณธรรมและจริยธรรมสูง หลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน ประพฤติ ตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น มีความเฉลียวฉลาด มีสมรรถภาพ ความตั้งใจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง แน่วแน่ ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยม นอกจากนั้น ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจ ให้เกิดขึ้นกับผู้ตาม และสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับผู้ตาม โดยยึดวิสัยทัศน์และจุดประสงค์ในการ ทำงานร่วมกัน

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration motivation-IM) หมายถึง การที่ผู้นำจูงใจให้ผู้ตาม ให้เกิดแรงบันดาลใจ โดยทำให้งานมีความหมายและท้าทาย ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (team spirit) แสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น มองโลกในแง่ดีสื่อความต้องการที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำต้องแสดง หรืออุทิศตัวต่อการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน แสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็น ความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตน เพื่อ วิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร

รวมทั้งพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว นอกจากนี้ ยังต้อง สร้างแรงบันดาลใจ ทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าคุณค่า และกระตุ้นให้ผู้ตามสามารถจัดการกับปัญหา

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation-IS) หมายถึง การที่ผู้นำ กระตุ้นให้ผู้ตาม ได้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน โดยกระตุ้นให้ผู้ตามคิดหาแนวทางใหม่ๆ และสร้างสรรค์ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน การเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์ใหม่ๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา ให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ๆ กระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิด และเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม ทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าคุณค่าที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทาย และเป็น โอกาสที่ดีที่จะ แก้ปัญหาร่วมกัน โดยการสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข และการแก้ไขได้นั้น จะต้องเกิดจากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถาม ต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อมั่น และประเพณีการกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนัก เข้าใจ และแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration-IC) ผู้นำ จะต้องดูแล เอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล เป็นการทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่า และมีความสำคัญ ผู้นำ จะต้องกระทำตนเป็นทั้ง โค้ช (Coach) และที่ปรึกษา (Advisor) และให้ความสำคัญกับความต้องการของผู้ตาม รวมทั้งพัฒนาศักยภาพ ของผู้ตามให้สูงขึ้น

จี้ราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมหรือความเป็นผู้นำ นวัตกรรม เกิดจากส่วนผสมที่ลงตัวของระหว่างการเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง Ducker (อ้างถึงใน อรรถธิกา พังงา, 2555) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เป็นภาวะผู้นำแนวใหม่ซึ่งเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขององค์การ ผู้นำแสดงถึงความสามารถ ในการสร้างแรงบันดาลใจ จูงใจบุคลากรในองค์การได้ดำเนินงานอย่างเต็มความสามารถ และยกระดับ การปฏิบัติงานให้สูงขึ้น ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์นั้น ต้องสามารถแสดงออกถึงการสร้างวิสัยทัศน์ ซึ่งเกิดจากการมองอนาคตที่กว้างไกลคิดนอกกรอบ สามารถกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ และสามารถชักจูงบุคลากรในองค์การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เพื่อให้วิสัยทัศน์นั้นเกิดขึ้นจริง ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (สมัชชา จันทรแสง, 2558) Bass and Avolio (1994 อ้างถึงใน อรุณรุ่ง เอื้ออารีสุขสกุล และ ธีระวัฒน์ จันทิก, 2559) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการ ตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์การ จูงใจให้ผู้ร่วมงาน

และผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความ สนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กรหรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือที่เรียกว่า “4I’s” (Four I’s) คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

เวียงวิวรรณ ทำทูล (2557) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมหรือความเป็นผู้นำของนักวิชาการได้ให้ความหมายเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มแรก เกิดจากเกิดจากส่วนผสมที่ลงตัวของระหว่างความเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง Ducker (อ้างถึงใน อรรถธิกา พงา, 2555) เมื่อนำภาวะผู้นำมาปรับใช้ทางด้านบริหารการศึกษาพบว่า นวัตกรรมทางการบริหารการศึกษาส่วนใหญ่ เป็นหลักการ แนวคิดหรือทฤษฎี การจะนำมาใช้มิได้หลายวิธี ทั้งนำมาใช้โดยตรงหรือนำมาปรับใช้หรืออาจริเริ่มขึ้นมาใหม่ (วิโรจน์ สารัตนะ, 2556) กลุ่ม 2 คือกลุ่มให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมาโดยตรง ได้แก่ Horth and Buchner (2012) ให้ความหมายว่าเป็นการนำเอาความคิดและการกระทำที่แตกต่างในวิธีการนำและจัดการเกี่ยวกับงานเพื่อเปลี่ยนบทบาทและรูปลักษณะขององค์กร ดังนั้นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่จัดอยู่ในทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการหรือภาวะผู้นำแนวใหม่ เป็นความพยายามของนักวิจัยที่จะศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประยุกต์รูปแบบการบริหารของทฤษฎีภาวะผู้นำแบบต่างๆ ทั้งทางธุรกิจและการศึกษาเข้าด้วยกัน รูปแบบภาวะผู้นำที่นำมาประยุกต์รวมกัน คือ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นเรื่องใหม่สำหรับวงการการศึกษาในประเทศไทย มีผู้ทำวิจัยน้อยมาก แต่ในต่างประเทศผลวิจัยด้านนี้เริ่มขึ้นกลางทศวรรษที่ 1970 โดยเคอร์ตัน ได้สร้าง KAI ขึ้นมาอธิบายแนวโน้มความคิดและรูปแบบการแก้ปัญหา เป็นทฤษฎีที่พยายามอธิบายความแตกต่างในความคิดสร้างสรรค์และความเข้าใจ สร้างการทำงานมากขึ้นและความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีม

อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุลย์ (2553) แนวคิดผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นการประยุกต์ใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำและแนวคิดการพัฒนานวัตกรรม การจะศึกษาผู้นำเชิงนวัตกรรมในองค์กร จำเป็นที่จะต้องเข้าใจถึงแนวคิดสำคัญในเรื่องของนวัตกรรม เพราะเนื่องจากนวัตกรรมเป็นสิ่งใหม่ ที่มีนักคิด นักวิชาการได้สร้างแนวคิดไว้หลากหลาย จึงต้องทำความเข้าใจในทุกแนวคิด เพื่อที่จะเข้าใจ และสามารถวิเคราะห์ได้ว่า องค์กรทั้งหลายเล็งเห็นว่า แนวคิดใดที่สมควรจะเลือกเป็นแบบอย่างในการพัฒนานวัตกรรมในองค์กร นอกจากนี้ในเรื่องของบริบทขององค์กร ย่อมเป็นสิ่งที่จะต้องนำมาพิจารณาควบคู่กัน เพราะการพัฒนากลยุทธ์บนพื้นฐานของการนำแนวคิดในเรื่องนวัตกรรมมาใช้ จำต้องเข้าใจใน สภาพการณ์ขององค์กร อันได้แก่ วัฒนธรรมขององค์กรที่เป็นอยู่ สมรรถนะทั้งหลายและรองที่ทุกองค์กรเป็นอยู่หรืออยากให้เป็น รวมทั้งกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่

มีในองค์กร เพราะการพัฒนาวัฒนธรรมให้มีในองค์กร ได้นั้นจะต้องมาจากการพัฒนาวัฒนธรรม ให้เกิดกับบุคลากรเสียก่อน จึงจะสามารถพัฒนาให้ยั่งยืนต่อไป

จากข้อความข้างต้น สรุปได้ว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เกิดจากการผสมผสานหลายทฤษฎี มีรากฐานมาจากทฤษฎีที่สำคัญๆ ได้แก่ ทฤษฎีเส้นทาง-เป้าหมาย ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนผู้นำสมาชิก ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนำมาประยุกต์ใช้กับแนวคิดการพัฒนาวัฒนธรรม

1.5 การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

การสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในองค์กร จำเป็นที่ผู้นำจะต้องใช้วิธีการต่างๆ เทคนิคในการบริหารจัดการองค์กร และใช้ความเป็นผู้นำ เพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ดังนั้น การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงมีความสำคัญ การค้นหาวิธีการต่างๆ ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้มีผู้กล่าวไว้ ดังนี้

อนุสรา สุวรรณวงศ์ (2559) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาพการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีผลกระทบอย่างรุนแรงต่อองค์กรต่างๆ ไม่เว้นแม้กระทั่งองค์กรที่เคยประสบความสำเร็จมาแล้ว ในขณะเดียวกัน หากมองในมุมกลับการเปลี่ยนแปลงนี้ก็สร้างโอกาสใหม่ๆ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลที่ส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนมุมมองและทัศนคติ ดังนั้นการสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในองค์กร จึงเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องใช้ทั้งเทคนิคในการบริหารจัดการ (Management) และความเป็นผู้นำ (Leadership) เพื่อนำองค์กรสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงได้ ดังนั้นการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงมีความสำคัญ จึงได้ให้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่ระบุดึงการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ว่าควรดำเนินการ ดังนี้

1. การนำสู่การเรียนรู้ (Leading to learn) เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการพัฒนาความคิดเชิงนวัตกรรมในงานที่มุ่งเน้นการเปิดใจยอมรับแนวคิด/วิธีการทำงานใหม่ๆ และพร้อมที่จะเรียนรู้ในมุมมองที่ หลากหลาย เช่น หากสถานศึกษาของมีปัญหาเกี่ยวกับการบริหาร ผู้บริหารอาจจะศึกษาแนวทางการแก้ปัญหาของสถานศึกษาอื่น แลกเปลี่ยนเพื่อศึกษาแนวทางการแก้ปัญหาขององค์กรเอกชนหรือองค์กรภาครัฐ

2. การนำสู่การคิด (Leading to think) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานอื่นจะทำให้แนวคิด และวิธีการทำงานใหม่ ซึ่งการนำมาประยุกต์ใช้ที่ได้ผลลัพธ์ที่ดีนั้นเป็นจะต้องนำผลของการเรียนรู้ที่ได้มา วิเคราะห์ความเหมือนและความต่างเพื่อให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ทั้งนี้ เนื่องจากสถานศึกษาแต่ละแห่งมีข้อจำกัดที่แตกต่างกันออกไปจึงไม่สามารถนำวิธีการของหน่วยงานอื่นมาปรับใช้ได้ทันที ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องคิดอย่างมีวิสัยทัศน์หรือการคิดเชิงกลยุทธ์ (

Strategic thinking) ที่สามารถวิเคราะห์ถึงจุดเด่นและจุดที่ต้องพัฒนาของสถานศึกษา รวมทั้งโอกาสและอุปสรรค เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปกำหนดเป็นแผนงาน และกลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษา

3. การนำสู่การเปลี่ยนแปลง (Leading to change) การขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยแผนงานหรือกลยุทธ์ใหม่ๆ จะนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลง ในขณะที่เดียวกันการเปลี่ยนแปลงก็จะนำมาซึ่งความขัดแย้งอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงที่ดีจะต้องเริ่มจากกระบวนการปรับทัศนคติเชิงบวกเพื่อให้บุคลากรทุกคนมีทิศทางการทำงานร่วมกันผ่านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ ผู้บริหารมีบทบาทในการโน้มน้าวและเจรจา เพื่อให้บุคลากรทุกคนเข้าใจตรงกันว่าการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นส่งผลกระทบต่อบุคลากร เช่น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครูจะช่วยแก้ปัญหาการจัดการชั้นเรียนได้อย่างไร กลยุทธ์การสอนของครูท่านอื่นจะช่วยพัฒนาตนเองอย่างไร แผนงานเชิงนวัตกรรมของสถานศึกษานั้นจะส่งเสริมให้ครูก้าวหน้าได้อย่างไร ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมให้กับสถานศึกษา

4. การนำสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรม (Leading to innovate) เมื่อบุคลากรภายในสถานศึกษา ตระหนักถึงประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวแล้ว ผู้บริหารจะต้องสนับสนุนปัจจัยที่ส่งเสริมต่อการเรียนรู้ เชิงนวัตกรรม เช่น เทคโนโลยีสารสนเทศ แหล่งเรียนรู้ออนไลน์ สื่อและอุปกรณ์ เป็นต้น เพื่อนำไปสู่นวัตกรรมการสอน

กุลชลี จงเจริญ (2562) กล่าวว่า แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องควบคู่กันระหว่างการพัฒนาตนเองและการได้รับการพัฒนา ซึ่งการพัฒนาตนเอง นั้นผู้บริหารจะต้องพัฒนาโดยตระหนักถึงการรับรู้ในตนเองและการมีวินัยในตนเอง รวมทั้งต้องได้รับการพัฒนา เช่น จากการศึกษา จากประสบการณ์ จากการใช้คำแนะนำจากผู้นำที่มีประสบการณ์และมีภูมิรู้ที่สูงกว่า หรือ จากการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการจากการทำงาน เป็นต้น รวมทั้งการให้ความสำคัญกับการสะท้อนผลการพัฒนา เพื่อนำไปสู่การเรียนรู้ในสถานการณ์ใหม่ๆ ทั้งนี้เพื่อให้การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาจะส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียนในภาพรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อภิวุฒิ พิมลแสงสุริยา (2562) กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องเริ่มจาก

1. การนำสู่การเรียนรู้ (Leading to Learn) เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการพัฒนาความคิดเชิงนวัตกรรม ในงานที่มุ่งเน้นการเปิดใจยอมรับแนวคิด หรือ วิธีการทำงานใหม่ๆ และพร้อมที่จะเรียนรู้ในมุมมองที่หลากหลาย

2. การนำสู่การคิด (Leading to Think) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานอื่นจะทำให้ได้แนวคิดและวิธีการทำงานใหม่และการนำมาประยุกต์ใช้ที่ได้ผลลัพธ์ที่ดี จำเป็นจะต้องนำ

ผลของการเรียนรู้ที่ได้มาวิเคราะห์ความเหมือนและความต่าง เพื่อให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละองค์กร ผู้บริหารจะต้องคิดอย่างมีวิสัยทัศน์ หรือ การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) ที่สามารถวิเคราะห์ได้ว่า องค์กรมีจุดเด่นและจุดไหนที่ต้องปรับ โอกาสและอุปสรรค

3. การนำสู่การเปลี่ยนแปลง (Leading to Change) การเปลี่ยนแปลงที่ดีต้องเริ่มจากกระบวนการปรับทัศนคติเชิงบวก เพื่อให้บุคลากรทุกคนมีทิศทางการทำงานร่วมกัน ผ่านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ ผู้บริหารมีบทบาทในการโน้มน้าวและเจรจา เพื่อให้ทุกคนเข้าใจตรงกันว่าการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นส่งผลกระทบต่อบุคลากร

4. การนำสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรม (Leading to Innovate) เมื่อบุคลากรภายในตระหนักถึงประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารจะต้องสนับสนุนปัจจัยที่ส่งเสริมต่อการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม เช่น เทคโนโลยีสารสนเทศ แหล่งเรียนรู้ออนไลน์ สื่อและอุปกรณ์ เรื่องของการพัฒนาทุกคนมีความสามารถในการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำด้านนวัตกรรมได้ แต่ต้องไม่หลงลืมภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมถึงการค้นหาลิงคื ๆ ที่อยู่รอบตัวเรา เพราะนั่นคือ ความรู้ดี ๆ ที่สามารถนำมาพัฒนาตัวเองสู่การเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม

จากข้อความข้างต้น สรุปได้ว่า แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องควบคู่ระหว่างการพัฒนาตนเองและการได้รับการพัฒนา ซึ่งการพัฒนาตนเองกระทำได้โดยตระหนักถึงการรับรู้ในตนเอง การมีวินัยในตนเอง มุ่งเน้นการเปิดใจยอมรับแนวคิดหรือวิธีการทำงานใหม่ๆ พร้อมทั้งจะเรียนรู้ในมุมมองที่หลากหลาย และการได้รับการพัฒนาได้แก่ การได้รับคำแนะนำจากผู้นำที่มีประสบการณ์และมีภูมิรู้ที่สูงกว่า การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานอื่นจะทำให้ได้แนวคิดและวิธีการทำงานใหม่ซึ่งการนำมาประยุกต์ใช้ที่ได้ผลลัพธ์ที่ดีนั้นเป็นจะต้องนำผลของการเรียนรู้ที่ได้มา วิเคราะห์ความเหมือนและความต่างเพื่อให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษารวมทั้งต้องได้รับการพัฒนาการคิดอย่างมีวิสัยทัศน์ หรือ การคิดเชิงกลยุทธ์ ที่สามารถวิเคราะห์ได้ว่า องค์กรมีจุดเด่นและจุดไหนที่ต้องปรับ โอกาสและอุปสรรค สามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยแผนงานหรือกลยุทธ์ใหม่ๆ จะนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลง โดยผู้บริหารมีบทบาทในการโน้มน้าวและเจรจาเพื่อให้ทุกคนเข้าใจตรงกันและต้องสนับสนุนปัจจัยที่ส่งเสริมต่อการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมในองค์กร

2. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับความเป็นองค์กรดิจิทัล

การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลเป็นปรากฏการณ์ที่ส่งผลกระทบต่อทุกภาคส่วน กล่าวได้ว่าการปฏิบัติทางดิจิทัลได้เปลี่ยนพื้นฐานวิธีการดำเนินธุรกิจและวิธีการดำเนินงานขององค์กร ควบคู่ไปกับความต้องการของพนักงานที่กำลังเปลี่ยนแปลงไป ในขณะที่การสร้างองค์กรดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพสูงนั้นต้องการวิสัยทัศน์ความเป็นผู้นำสำหรับวิธีที่ดิจิทัลสามารถเปลี่ยนองค์กรและความมุ่งมั่นในการขับเคลื่อนและรักษาความเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ ที่สำคัญคือผู้นำในทุกระดับมีความสามารถในการทำงานเทคนิคและความเป็นผู้นำที่จะดำเนินการในโลกดิจิทัล นอกเหนือไปกว่านั้นเทคโนโลยีดิจิทัลทำให้สมาชิกขององค์กรสามารถจัดระเบียบตนเองได้และหลีกเลี่ยงความล่าช้าบิดเบือนและผลเสียหาย อื่น ๆ ของลำดับชั้นระบบ (Benkler, Y., 2001)

2.1 ความหมายขององค์กรดิจิทัล

เทคโนโลยีกำลังมีผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคมขนาดใหญ่ ผลข้างเคียงที่ไม่คาดคิดของการทำให้เป็นดิจิทัลคือปัญหาที่มองข้าม ซึ่งสิ่งที่น่าสนใจเป็นพิเศษคือการมีส่วนร่วมในการสร้างสังคมของเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายและความสำคัญขององค์กรดิจิทัลเพื่อสรุปสาระสำคัญ ดังนี้

สุรินทร์ทิพ ศักดิ์ภูวดล (2561) ได้กล่าวว่า องค์กรดิจิทัล(Digital Firm) คือองค์กรที่เกือบทุกส่วนขององค์กร โดยเฉพาะในส่วนที่มีการติดต่อกับลูกค้าบริษัท ผู้สนับสนุนวัตถุดิบ และพนักงาน เป็นการบริหารจัดการในระบบดิจิทัล กระบวนการหลักทางธุรกิจ สามารถทำให้ประสบความสำเร็จได้โดยการใช้เครือข่ายดิจิทัล ที่ครอบคลุมกว้างขวางทั่วทั้งองค์กร หรือเชื่อมโยงเข้ากับองค์กรอื่นจำนวนมาก

สมศักดิ์ วานิชยาภรณ์ และ นิสรา ใจเชื้อ (2562) ได้ให้ความหมายขององค์กรดิจิทัลว่า เป็นองค์กรที่มีลักษณะสองมิติ คือ 1) Digital Capability เป็นความสามารถขององค์กรในการสรรหาเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานขององค์กร เช่น Social Media, Virtual Reality เป็นต้น 2) Digital Dexterity เป็นความสามารถขององค์กรในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

European Commission (2013) กล่าวว่า องค์กรดิจิทัล หมายถึง วิธีการใหม่ในการทำงานกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียการสร้างกรอบการทำงานใหม่ของการให้บริการและการสร้างรูปแบบใหม่ของความสัมพันธ์ ภายใต้การเปลี่ยนแปลงแบบดิจิทัลนั้นส่วนใหญ่เป็นคำใบ้ที่บ่งบอกถึงการเปลี่ยนแปลงขอบเขตและทิศทาง นอกเหนือจากการแปลงเป็นดิจิทัลของกระบวนการ

ออฟไลน์ที่มีอยู่เพียงอย่างเดียวนั้นเกิดความล้มเหลว จึงต้องอาศัยความพยายามในการปรับปรุง เพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้นในกระบวนการและผลลัพธ์ของการบริหารงาน

จากข้อความข้างต้น สรุปได้ว่า องค์กรดิจิทัล คือ ลักษณะขององค์กรที่มีการบริหารจัดการในระบบดิจิทัล การนำวิธีการใหม่มาปรับใช้ในการทำงาน โดยการสร้างกรอบการทำงานใหม่ สร้างรูปแบบใหม่ของความสัมพันธ์ของการบริหารภายในองค์กร โดยการนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อน เทคโนโลยีที่มีอยู่และเทคโนโลยีใหม่ มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2.2 ความสำคัญขององค์กรดิจิทัล

เกสรา สักคิมฉีวงศา (2561) ในสภาวะการณ์ปัจจุบันที่ทุกองค์กรได้รับแรงผลักดันอย่างต่อเนื่องจากปัจจัยต่างๆ ทางธุรกิจ และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ให้ปรับเปลี่ยนตัวเองไปสู่องค์กรดิจิทัลอย่างเร่งด่วน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และความสามารถในการแข่งขันในโลกการค้าไร้พรมแดน อย่างไรก็ตามจะเห็นได้ว่าในขณะที่หลายองค์กรประสบความสำเร็จในกระแสโลกดิจิทัล กลับมีองค์กรอีกจำนวนมากที่กำลังประสบปัญหาในการตอบรับ และปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว หากวิเคราะห์ห้ององค์กรที่สามารถตอบรับกระแสโลกดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุรินทร์ทิพ สักคี่ภูวคด (2561) องค์กรดิจิทัล (Digital Firm) เป็นการบริหารจัดการในระบบ ดิจิทัล กระบวนการหลักทางธุรกิจ สามารถทำให้ประสบผลสำเร็จได้โดย การใช้เครือข่ายดิจิทัลที่ครอบคลุมกว้างขวางทั่วทั้งองค์กร หรือเชื่อมโยงเข้ากับองค์กรอื่นจำนวนมาก ช่วยเพิ่มการคล่องตัวขององค์กร ช่วยให้องค์กรขนาดเล็กปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพเทียบเท่ากับองค์กรขนาดใหญ่ ในขณะที่เดียวกันช่วยให้องค์กรขนาดใหญ่สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างองค์กรขนาดเล็กสามารถทำได้

Foerster-Metz, U.S. et al (2018) การแปลงระบบดิจิทัล เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงวิธีที่บริษัทต่างๆ ดำเนินการอยู่ มีข้อดีหลายประการที่นำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาสู่องค์กร เช่น โมเดลธุรกิจใหม่การเพิ่มประสิทธิภาพความยืดหยุ่นความหลากหลายกระบวนการอัตโนมัติและกิจกรรมต่างๆ นอกจากนี้เทคโนโลยีดิจิทัล ยังนำไปสู่วิธีการทำงานและการทำงานร่วมกันในหมู่พนักงานการเคลื่อนไหวที่คล่องตัวมากขึ้นและการตัดสินใจที่ดีขึ้น ซึ่งเป้าหมายที่สำคัญซึ่งทุกองค์กรมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จด้วยการแปลงระบบดิจิทัลสะท้อนให้เห็นถึงการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน

จากข้อความข้างต้น สรุปได้ว่า องค์กรดิจิทัล มีความสำคัญต่อทุกองค์กร เนื่องจากช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ ช่วยเพิ่มการคล่องตัวขององค์กร เพิ่มประสิทธิภาพและ

ความสามารถในการแข่งขันในโลกการค้าไร้พรมแดน ด้วยการแปลงระบบดิจิทัลสะท้อนให้เห็นถึงการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน

2.3 องค์ประกอบขององค์กรดิจิทัล

องค์กรใดๆ จำเป็นต้องปรับตัวให้ก้าวทันความก้าวหน้าของเทคโนโลยี เพื่อให้องค์กรสามารถคงอยู่ มีความมั่นคง ซึ่งได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบขององค์กรดิจิทัลไว้ดังนี้

Monavarian, A., Asgari, N. & Ashena, M. (2007) แนวคิดของโครงสร้างองค์กรคือการแสดงออกของความคิดอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วยความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบและโครงสร้างเป็นหน่วยการเขียนทั่วไป โครงสร้างคือการรวมกันของความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบขององค์กรที่สร้างปรัชญาการดำรงอยู่ของกิจกรรมองค์กร มุมมองที่เป็นระบบขององค์กรต่อโครงสร้างแสดงให้เห็นว่าโครงสร้างนั้นประกอบด้วยองค์ประกอบที่แข็งอยู่ด้านหนึ่งและองค์ประกอบที่อ่อนนุ่มในอีกด้านหนึ่ง โดยโครงสร้างองค์กรเป็นกรอบของความสัมพันธ์กับงานระบบกระบวนการปฏิบัติงานผู้คนและกลุ่มต่าง ๆ ที่พยายามบรรลุเป้าหมาย โครงสร้างองค์กรเป็นชุดของวิธีการแบ่งงานตามหน้าที่ที่กำหนดไว้และประสานงาน

นายรัฐ ธนบดินทร์ธรรมจารี (2561) ได้กล่าวว่า เมื่อจะทำการปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรดิจิทัล จะต้องกลับไปพิจารณา องค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ตาม Digital Transformation Reference Model ก่อน ประกอบด้วย 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ (Vision Mission) เพื่อให้รู้ว่า วัตถุประสงค์ของการ Transform นั้นๆ ต้องการผลลัพธ์อย่างไรและการเอา "ขนาด" ขององค์กรร่วมด้วย "สถานะ" และ สำหรับองค์กรที่มีขนาดเล็กเกิดขึ้นใหม่ หรือสร้าง ความแตกต่างเพื่อให้ได้เปลี่ยนเจ้าตลาดหรือเจ้าใหญ่ได้ต้องใช้หลักเชิงนวัตกรรม แต่ โดยคุณปรมิินทร์ เขาว์ยืนยง แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม จากโมเดลดังกล่าวว่าการกำหนด Vision หรือ Mission Statement คือ การตั้ง Goal ของกิจกรรมนั้นๆ อย่างไรก็ตาม ควรเอาเรื่องของหลักการวัดผล, เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติ, ทรัพยากรที่มีและจิตวิทยาขององค์กรมาเป็นปัจจัยในการกำหนดด้วย เพราะหากวิสัยทัศน์ที่เขียนไว้เกินกว่ากำลังที่องค์กรหรือหน่วยงานจะทำได้ Vision Statement อาจจะเป็น จุดเริ่มต้นและจุดสุดท้ายของการทำ Transformation ในจุดเดียวกัน โดยไม่สามารถ ดำเนินการใน Layer ต่อไป 2) นโยบายการให้บริการของธุรกิจ และเป้าหมายของธุรกิจ (Business Services และ Business Objectives Digital) บริการรูปแบบใหม่, บริการที่ต้องมีการปรับปรุงและปรับเปลี่ยน และบริการใดที่ต้องยกเลิกบริการไป โดยต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของ องค์กรด้วย อาจจะเป็นบริการที่ใช้ภายในองค์กรหรือบริการภายนอกองค์กรเพื่อสนับสนุน การดำเนินธุรกิจก็ได้และที่สำคัญของขั้นตอนนี้ คือ การรู้ว่าควรที่จะสร้างปรับเปลี่ยนหรือ , ยกเลิกเมื่อใด อาจจะต้องพิจารณาเรื่องของเงื่อนไขของ

เวลา, ผลกระทบ และความเชื่อมโยงไปยัง Layer หรือชั้นต่ออื่นๆ 3) การกำหนดหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในด้านความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ คุณลักษณะ และพฤติกรรมที่เหมาะสม (Organization Business Process as a Service) กับรูปแบบของธุรกิจที่จะก้าวไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงดิจิทัลภายในองค์กร และที่สำคัญคือการสร้างและปลูกฝัง เรื่อง Digital people ให้แก่นักงานในองค์กรด้วย 4) การปรับเปลี่ยนกลยุทธ์และกระบวนการทำงาน (Business process as a service) ให้เหมาะสมกับการดำเนินธุรกิจให้มีประสิทธิภาพและคล่องตัว โดยนำมาจับกับเทคโนโลยี เช่น IoT (Internet of Things), Smart workforce, Enterprise Metamorphosis 5) การพัฒนาเข้าสู่ระบบดิจิทัล (Digital Platform) เทคโนโลยีที่จะนำมาจับกับการให้บริการและตอบสนองต่อ ธุรกิจเชิงดิจิทัล

เศรษฐพงศ์ มะลิสุวรรณ และ วาสนา แก้วผณีกรังษี (2561) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล ไม่ใช่เป็นเรื่องเกี่ยวกับเทคโนโลยีเท่านั้น ในการศึกษาพบความจริงที่เห็นได้ชัด ว่าองค์กรมักเกิดความสูญเสียในการเผชิญหน้ากับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เนื่องจากการพัฒนาด้านดิจิทัล เป็นผลมาจากกลยุทธ์องค์กร วัฒนธรรม และความเป็นผู้นำ และเพื่อให้องค์กรต่างๆ สามารถก้าวไปข้างหน้า ในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลในอนาคตได้นั้น องค์กรควรจะต้อง1) มีกลยุทธ์ด้านดิจิทัล องค์กรที่มีการพัฒนาด้านดิจิทัลคือองค์กรที่นำดิจิทัลมาเปลี่ยนแปลงกระบวนการ ความสามารถ ซึ่งจะต้องมียุทธศาสตร์และกลยุทธ์ทางดิจิทัลที่ชัดเจนและสอดคล้องกัน องค์กรที่กำลังพัฒนาทางด้านดิจิทัลและมีกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นในการดำเนินงานที่ไม่ยืดหยุ่น ควรให้ความสำคัญกับกลยุทธ์ดิจิทัลมากกว่าเทคโนโลยี โดยต้องมีเป้าหมายมุ่งเน้นไปที่การปรับปรุงนวัตกรรม การตัดสินใจ และสามารถเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ได้ 2) มีวัฒนธรรมขององค์กรที่สนับสนุนการริเริ่มด้านดิจิทัล องค์กรจะต้องเปลี่ยนแนวความคิดทางวัฒนธรรมของตนเพื่อเพิ่มความร่วมมือและกระตุ้นให้สามารถยอมรับความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นได้ การยอมรับความเสี่ยงกลายเป็นบรรทัดฐานทางวัฒนธรรม ผู้นำต้องยอมรับความล้มเหลวว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นต้องมีก่อนที่จะประสบความสำเร็จและผู้นำควรคำนึงถึงว่าเทคโนโลยีดิจิทัลหรือวิธีการด้านดิจิทัลจะสามารถช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้และต้องเข้าใจลักษณะของวัฒนธรรมในปัจจุบันขององค์กรเพื่อให้สามารถกระตุ้นให้เกิดความก้าวหน้าในการปฏิรูปด้านดิจิทัลได้มากขึ้น นอกจากนี้ยังต้องระบุดังถึงความเป็นไปได้ที่พนักงานอาจจะต้องมีความเสี่ยง เช่นเดียวกับผู้บริหาร และจะต้องได้รับการสนับสนุนเพื่อให้โดดเด่นยิ่งขึ้น 3) ผู้นำ องค์กรที่มีการเติบโตด้านดิจิทัลจะมีผู้นำที่มีความพยายามมากกว่าองค์กรที่เติบโตน้อยกว่า ผู้นำสามารถใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว ซึ่งความคล่องแคล่วในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ไม่ต้องการความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี แต่ต้องใช้ความสามารถในการอธิบายถึงคุณค่าของเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีต่ออนาคตขององค์กรได้อย่างชัดเจนและต้องเข้าใจถึง

ที่จะสามารถทำให้ธุรกิจและเทคโนโลยีเชื่อมโยงกันได้ อีกทั้งจะต้องเตรียมพร้อมสำหรับแนวคิดและวิธีในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเปลี่ยนแปลงธุรกิจและสังคม

จำลักษณ์ ขุนพลแก้ว (2562) ได้กล่าวว่า 4 หัวใจสำคัญ เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรดิจิทัล คือ 1) ชุดความคิดของคนในองค์กร ในทุกระดับชั้น (Digital Mindset) สิ่งสำคัญที่สุดก็ต้องเริ่มจากคณะผู้บริหาร และผู้บริหารสูงสุด ที่จะต้องไม่ใช่แค่แสดงออกเท่านั้น หากแต่ตนเองจะต้องทำให้เห็นว่าการคิดในเชิงธุรกิจจะต้องเป็นดิจิทัล งบประมาณและโครงสร้างพื้นฐานต้องพร้อม 2) ระบบงานและกระบวนการภายใน (Digital Processes) จะต้องต่อเนื่อง ข้อมูลต่างๆ ภายในองค์กรจะไม่ถูกจัดเก็บแบบต่างคนต่างเก็บ ต่างคนต่างใช้ หากแต่อยู่ในระบบฐานข้อมูลกลาง เพื่อลดความซ้ำซ้อน เชื่อถือได้ว่าทุกคนจะใช้ข้อมูลที่ใหม่อยู่เสมอ 3) ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะในการใช้เทคโนโลยี (Digital Skills) ระบบควบคุม สมองกลฝั่งตัว การเชื่อมต่อทั้งแบบมีสายและไร้สาย และการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ ในการประมวลข้อมูลและคำสั่งได้อย่างรวดเร็ว 4) วัฒนธรรมการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง (Digital Culture) หรือการสร้างผลงานแบบก้าวกระโดดในเชิงนวัตกรรม สมศักดิ์ วาณิชยาภรณ์ และ นิสร ใจซื่อ (2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการขับเคลื่อนองค์กรดิจิทัลเพื่อก้าวสู่การพัฒนาประเทศไทย 4.0 โดยนำแนวทางของ จำลักษณ์ ขุนพลแก้ว (2562) ไปใช้ ผลการศึกษาพบว่าแนวทางการขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรดิจิทัล (Digital Organization) ทั้งองค์กรดิจิทัลภาครัฐ และองค์กรดิจิทัลภาคเอกชน มีองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ดังนี้ 1) ชุดความคิดของคนในองค์กร (Digital Mindset) เริ่มจากคณะผู้บริหาร และผู้บริหารสูงสุด ที่จะต้องไม่ใช่แค่แสดงออก เท่านั้น หากแต่ตนเองจะต้องทำให้เห็นว่าการคิดในเชิงธุรกิจจะต้องเป็นดิจิทัล 2) ระบบงานและกระบวนการภายใน (Digital Processes) ต้องมีความต่อเนื่องและเชื่อมโยงกัน อยู่ในระบบฐานข้อมูลกลาง เพื่อลดความซ้ำซ้อน เชื่อถือได้ว่าทุกคนจะใช้ข้อมูลที่ใหม่อยู่เสมอ และที่สำคัญคือเป็นข้อมูลชุด เดียวกัน 3) ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะในการใช้เทคโนโลยี (Digital Skills) ระบบควบคุมมีการเชื่อมต่อทั้งแบบมีสายและไร้สายและการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ ในการประมวลข้อมูลและคำสั่งได้อย่างรวดเร็ว 4) วัฒนธรรมการปรับปรุงงาน (Digital Culture) มีความต่อเนื่อง มีการสร้างผลงานเชิงนวัตกรรมแบบก้าวกระโดด

Stefanie, U. et al (2018) ได้ศึกษาเรื่องการเปลี่ยนแปลงระบบดิจิทัลและผลกระทบต่อพฤติกรรมองค์กร พบว่า องค์ประกอบขององค์กรดิจิทัล ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) บุคลากร (People) ภาวะผู้นำ อายุและการศึกษาของบุคลากรในองค์กร กำลังคนที่ทำงาน การเพิ่มความเข้าใจระหว่างผู้นำและบุคลากร การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันของบุคลากรและการพึ่งพาซึ่งกันและกันของบุคลากรเป็นพื้นฐานขององค์กร 2) โครงสร้าง (Structure) กลยุทธ์องค์กร การปรับปรุง

กระบวนการทำงาน การจัดการทำงานในเชิงรุก ทำให้องค์กรมีความยั่งยืน 3) สภาพแวดล้อมภายใน (Environment) เงื่อนไขปัจจัยและองค์ประกอบภายในขององค์กรที่มีความหลากหลาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับพฤติกรรมของคนในองค์กร ระบบดิจิทัลเริ่มต้นจากพฤติกรรมของคนในองค์กร เป็นสิ่งเล็กๆ จนกลายเป็นเอกลักษณ์และพัฒนาไปเป็นองค์กรที่ใหญ่ขึ้น ซึ่งปฏิสัมพันธ์กันกับสิ่งแวดล้อม รวมทั้งวัฒนธรรมภายในองค์กร 4) เทคโนโลยี (Technology) การนำเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ทันสมัยมาใช้ในองค์กร การเชื่อมต่อเครือข่าย การเชื่อมโยงของระบบดิจิทัลในองค์กร การนำเทคโนโลยีบูรณาการและใช้ประโยชน์ด้านนวัตกรรม เป็นองค์ประกอบสำคัญในองค์กรดิจิทัล โดยปัจจัยทั้ง 4 ประการยังชี้ให้เห็นถึงผลกระทบโดยตรงที่มีต่อการบริหารองค์กรแห่งดิจิทัล นอกจากนี้ ยังได้อธิบายเพิ่มเติมว่า อิทธิพลของเทคโนโลยีที่มีต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญของพฤติกรรมองค์กร เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอาจไม่เพียงส่งผลกระทบต่อลักษณะเฉพาะของบุคลากร แต่ยังรวมถึงโครงสร้างองค์กรขององค์กรด้วย วิธีการนำเทคโนโลยีมาใช้ หรือใช้งาน อาจส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมภายในขององค์กร รวมถึงพฤติกรรมที่มีต่อผู้มีส่วนได้เสีย นอกจากนี้การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยอาจนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงอย่างค่อยเป็นค่อยไป

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์ตัวแปรตาม ความเป็นองค์กรดิจิทัล

ที่	ประเด็นวิจัย	ผู้วิจัย				ความถี่
		Stefanie, U. et al (2018)	दन्यररुठु ऒनडडु ऒररडडर	सरररुडडडु डडडुडडडु डडडुडडडु	डडडुडडु डडडुडडु डडडुडडु	
1	บุคลากร	✓	✓	✓	✓	4
2	โครงสร้างและกระบวนการทำงาน	✓	✓	✓	✓	4
3	เทคโนโลยี	✓	✓	-	✓	3
4	วัฒนธรรมองค์กร	-	-	✓	✓	2

จากการสังเคราะห์ความเป็นองค์กรดิจิทัล มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1) บุคลากร

บุคลากร เป็นกลุ่มคนผู้ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร มีทั้งผู้ทำหน้าที่ในการบริหารงาน และผู้ทำหน้าที่ปฏิบัติงาน ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับบุคลากรขององค์กรดิจิทัล ดังนี้

ณัยรัฐ ธนบดีธรรมจารี (2561) ได้กล่าวว่า พนักงานในองค์กรเป็นผู้มีด้าน ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ คุณลักษณะ และพฤติกรรมที่เหมาะสมกับรูปแบบของธุรกิจที่จะก้าวไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงดิจิทัลภายในองค์กร และที่สำคัญคือการสร้างและปลูกฝังเรื่องดิจิทัลแก่พนักงาน

เศรษฐพงศ์ มะลิวรรณ และ วาสนา แก้วผณีกรังสี (2561) ได้กล่าวว่า ผู้นำองค์กร ที่มีการเติบโตด้านดิจิทัลจะเป็นผู้นำที่มีความพยายามและสามารถใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว

Stefanie, U. et al (2018) ได้กล่าวว่า ผู้นำในองค์กรมีภาวะผู้นำ อายุ และการศึกษา ของบุคลากรในองค์กร กำลังคนที่ทำงาน การเพิ่มความเข้าใจระหว่างผู้นำและบุคลากร การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันของบุคลากรและการพึ่งพาซึ่งกันและกันของบุคลากรเป็นพื้นฐานขององค์กร

สมศักดิ์ วานิชยาภรณ์ และ นิสรา ใจซื่อ (2562) ได้กล่าวว่า ชุดความคิดของคนในองค์กร (Digital Mindset) เริ่มจากคณะผู้บริหาร และผู้บริหารสูงสุด ที่จะต้องไม่ใช่แค่แสดงออก แต่ตนเองจะต้องทำให้เห็นว่าการคิดในเชิงธุรกิจจะต้องเป็นดิจิทัล

จากข้อความข้างต้น สรุปได้ว่า บุคลากร หมายถึง ผู้นำที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำ เป็นผู้ที่มีความ พยายาม สามารถใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่วเชื่อมโยงการบริหารและเทคโนโลยี ได้มีการเตรียมพร้อมสำหรับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเปลี่ยนแปลงองค์กรและความคิดของบุคลากรในองค์กร บุคลากรในองค์กรมีความพร้อมที่จะเรียนรู้ มีสมรรถนะและทักษะในการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับรูปแบบที่จะก้าวไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงดิจิทัลภายในองค์กร และมีความเชื่อมั่นในการบริหารงานด้านดิจิทัลของผู้นำ

2) โครงสร้างและกระบวนการทำงาน

โครงสร้างการบริหารงานและกระบวนการทำงานของสถานศึกษา เป็นภารกิจหนึ่งของผู้นำที่จะต้องจัดทำโครงสร้างการบริหารโดยแบ่งงานออกเป็นฝ่ายต่างๆ ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบและดำเนินกระบวนการบริหารงานตามขั้นตอน เพื่อให้งานต่างๆของสถานศึกษาบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับโครงสร้างและกระบวนการทำงานขององค์กรดิจิทัล ดังนี้

ณัยรัฐ ธนบดีธรรมจารี (2561) ได้กล่าวว่า โครงสร้างและกระบวนการทำงานขององค์กรดิจิทัล มี การกำหนดควิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ วัตถุประสงค์ของการเปลี่ยนผ่าน

ไปสู่องค์กรดิจิทัล มีนโยบายการและเป้าหมายซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ การปรับเปลี่ยน กลยุทธ์และกระบวนการทำงานให้เหมาะสมกับการดำเนินธุรกิจให้มีประสิทธิภาพและคล่องตัว

เศรษฐพงศ์ มะลิสุวรรณ และ วาสนา แก้วผณีกรังสี (2561) ได้กล่าวว่า โครงสร้าง และกระบวนการทำงานขององค์กรดิจิทัล การกำหนดกลยุทธ์ด้านดิจิทัลมาเปลี่ยนแปลง กระบวนการ ความสามารถ ซึ่งจะต้องมียุทธศาสตร์และกลยุทธ์ทางดิจิทัลที่ชัดเจนและสอดคล้อง กัน

Stefanie, U. et al (2018) ได้กล่าวว่า โครงสร้างและกลยุทธ์ขององค์กรดิจิทัลมี การปรับปรุงกระบวนการทำงาน การจัดการทำงานในเชิงรุก ทำให้องค์กรมีความยั่งยืน

สมศักดิ์ วานิชยาภรณ์ และ นิสรา ใจซื่อ (2562) ได้กล่าวว่า ระบบงานและ กระบวนการภายใน ขององค์กรดิจิทัล (Digital Processes) จะต้องต่อเนื่อง ข้อมูลต่างๆภายใน องค์กรจะไม่ถูกจัดเก็บแบบต่างคนต่างเก็บ ต่างคนต่างใช้ หากแต่อยู่ในระบบฐานข้อมูลกลาง เพื่อ ลดความซ้ำซ้อน เชื่อถือได้ว่าทุกคนจะใช้ข้อมูลที่ใหม่อยู่เสมอ

จากข้อความข้างต้น สรุปได้ว่า โครงสร้างและกระบวนการทำงาน หมายถึง การ กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย นโยบายการให้บริการรูปแบบใหม่ที่สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์ด้านดิจิทัลชัดเจนสามารถแปลงเป็นกระบวนการปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพและสร้างรายได้เปรียบในเชิงการแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ โดยเน้นกระบวนการ ทำงานในเชิงรุกที่ทำให้องค์กรมีความยั่งยืน มีความคล่องตัวผ่านระบบงานและกระบวนการภายใน ที่ต่อเนื่อง รวมถึงระบบฐานข้อมูลที่เพียงพอและตรงกับความต้องการของผู้ใช้ในองค์กรที่ทันต่อ ความต้องการ

3) เทคโนโลยี

เทคโนโลยีเป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์กรดิจิทัล เนื่องจากทำให้องค์กรสามารถ ทำงานได้สะดวก รวดเร็วและแบ่งเบาภาระการทำงานของบุคลากร เทคโนโลยีในองค์กรดิจิทัล ประกอบด้วยเทคโนโลยีการสื่อสาร เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีเครือข่ายคอมพิวเตอร์ ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับเทคโนโลยีขององค์กรดิจิทัล ดังนี้

คนัยรัฐ ธนบดีธรรมจารี (2561) ได้กล่าวว่า การพัฒนาเข้าสู่ระบบดิจิทัลองค์กร จะต้องใช้เทคโนโลยีที่จะนำมาจับกับรูปแบบบริการและตอบสนองต่อธุรกิจในเชิงดิจิทัล

Stefanie, U. et al (2018) ได้กล่าวว่า การนำเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ทันสมัยมาใช้ ในองค์กร การเชื่อมต่อเครือข่าย การเชื่อมโยงของระบบดิจิทัลในองค์กร การนำเทคโนโลยี บูรณาการและใช้ประโยชน์ด้านนวัตกรรม เป็นองค์ประกอบสำคัญในองค์กรดิจิทัล

สมศักดิ์ วานิชยาภรณ์ และ นิสรา ใจซื่อ (2562) ได้กล่าวว่า องค์กรมีระบบควบคุม การบริหารงานและการทำงาน การเชื่อมต่อทั้งแบบมีสายและไร้สายและการใช้โปรแกรม คอมพิวเตอร์ต่างๆ ในการประมวลผลข้อมูลและคำสั่งได้อย่าง

จากข้อความข้างต้น สรุปได้ว่า เทคโนโลยี หมายถึง ผู้นำมีการวิเคราะห์ สำนวณ ความต้องการเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลที่สอดคล้องกับภาระงานที่ได้กำหนดไว้ในโครงสร้างการ บริหารงาน รวมถึงการส่งเสริมให้บุคลากร เรียนรู้ เข้าใจ วิธีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารทางไกล เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีเครือข่ายคอมพิวเตอร์มาใช้ในองค์กรอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง พร้อมทั้งประเมินผลการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในองค์กรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

4) วัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรเป็นวิถีชีวิตของคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งที่ยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมา ซึ่งจะกลายเป็นนิสัยและความเคยชิน วิถีประเพณีปฏิบัติ ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล ดังนี้

เศรษฐพงศ์ มะลิสุวรรณ และ วาสนา แก้วผณีกรังสี (2561) ได้กล่าวว่า องค์กรมี วัฒนธรรมในการสนับสนุนการริเริ่มด้านดิจิทัล องค์กรจะต้องเปลี่ยนแนวความคิดทางวัฒนธรรม ของคนเพื่อเพิ่มความร่วมมือและกระตุ้นให้สามารถยอมรับความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นได้ การ ยอมรับความเสี่ยงกลายเป็นบรรทัดฐานทางวัฒนธรรม

สมศักดิ์ วานิชยาภรณ์ และ นิสรา ใจซื่อ (2562) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมในองค์กร ดิจิทัลเป็นวัฒนธรรมการปรับปรุงงานมีความต่อเนื่อง มีการสร้างผลงานเชิงนวัตกรรมแบบก้าว กระโดด

จากข้อความข้างต้น สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การเปลี่ยนแนวความคิด ที่บุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่องกันมานานให้เป็นแนวความคิดใหม่ โดยไม่ขัดกับวิถีชีวิตของบุคลากร ในองค์กร กระตุ้นให้มีการยอมรับในการเปลี่ยนแปลงความคิด ความเชื่อเกี่ยวกับกระบวนการ ทำงานใหม่ๆอย่างทั่วถึง เพื่อลดการต่อต้านและนำนวัตกรรมมาใช้ในองค์กร

2.4 หลักการของการเป็นองค์กรดิจิทัล

ในการขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้าได้ตามที่ได้กำหนดทิศทางขององค์กรไว้ ต้อง อาศัยการจัดการกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพที่สามารถตอบสนองความต้องการของ ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่ง จำเป็นต้องทราบถึงความต้องการ และความคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อที่จะพัฒนาแนวทางปฏิบัติงานที่เป็น เลิศอย่างสร้างสรรค์ (ชนาวิษญ์ จินดาประดิษฐ์, 2561) ในสภาวะการณ์ปัจจุบันที่ทุกองค์กรได้รับ แรงผลักดันอย่างต่อเนื่องจากปัจจัยต่าง ๆ ทางธุรกิจ และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ให้ปรับ

เปลี่ยนตัวเองไปสู่องค์กรดิจิทัลอย่างเร่งด่วน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และความสามารถในการแข่งขันในโลกการค้าไร้พรมแดน(เกสรา คักดีมีฉิวงศา, 2561) ดังนั้นหลักการของการเป็นองค์กรดิจิทัลจึงมีความสำคัญและจำเป็น ที่ผู้นำต้องมีความรู้และเข้าใจเพื่อจะปรับเปลี่ยนองค์กรของตนไปสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล โดยมีผู้กล่าวถึงหลักการของการเป็นองค์กรดิจิทัลไว้ดังต่อไปนี้

ธนาวิษญ์ จินดาประดิษฐ์ (2561) การนำพองค์กรเข้าสู่การเป็น “องค์กรดิจิทัล” นั้นจะเกี่ยวข้องกับปรับตัวในทุกมิติ ไม่ใช่เป็นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพียงอย่างเดียว แต่จำเป็นต้องปรับตั้งแต่ทิศทางขององค์กร (วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์) รวมไปถึงบุคลากรและวัฒนธรรมขององค์กร ตลอดจนต้องมีการปรับกระบวนการทำงานและการกำกับดูแลที่เกี่ยวข้องให้รองรับการเป็นองค์กรดิจิทัลด้วย ซึ่งทั้งหมดนี้จะต้องพิจารณาถึงเทคโนโลยีที่เหมาะสมและความสามารถในการบริหารจัดการเทคโนโลยีให้เต็มประสิทธิภาพด้วย ขั้นตอนหลักๆในการเปลี่ยนผ่านองค์กรไปสู่องค์กรดิจิทัลนั้น ควรเริ่มจากการออกแบบองค์กร โดยคำนึงถึงความต้องการของลูกค้าและผู้รับบริการ ตลอดจนผู้บริหารและปฏิบัติการเพื่อให้เกิดการทำงานและการบริการ ที่เป็นเลิศ และต้องมีการปรับวัฒนธรรมองค์กรให้สอดคล้องกับการเป็นองค์กรดิจิทัล ซึ่งเมื่อเริ่มนำเทคโนโลยี ดิจิทัลเข้ามาใช้ในการทำงานแล้ว จำเป็นที่จะต้องมุ่งเน้นถึงการบริหารจัดการข้อมูลและสารสนเทศให้เกิด ประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อนำไปสู่การสร้างคุณค่าให้แก่ผู้รับบริการและองค์กรอย่างยั่งยืน

สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (2562) สิ่งที่สำคัญในองค์กรดิจิทัล คือ ความยืดหยุ่น ความปลอดภัย และ ธรรมชาติและการควบคุม 1) ความยืดหยุ่น ประสิทธิภาพของผู้ใช้ที่ช่วยให้สามารถปรับใช้ และ Scale-Out อย่างรวดเร็ว 2) ความปลอดภัย ความปลอดภัยระดับองค์กรที่ตรงตามข้อกำหนดการตรวจสอบที่เข้มงวดที่สุด 3) ธรรมชาติและการควบคุม ตรวจสอบและวิเคราะห์ bots ทั่วทั้งองค์กรในรูปแบบการควบคุมกลาง

Charles, B. & Fjeldstad, D. (1998) การเปลี่ยนแปลงในรูปแบบพื้นฐานของวิธีการที่องค์กรสร้างคุณค่าในกรณีส่วนใหญ่การแปลงระบบดิจิทัลแสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงพื้นฐานในความคิดพื้นฐานขององค์กร องค์กรจำนวนมากกำลังประเมิน โอกาสการพัฒนาและการมีปฏิสัมพันธ์กับและบุคคลอื่น ๆ ด้วยระบบดิจิทัล นอกจากนี้เครื่องมือและแอปพลิเคชันซอฟต์แวร์ หน่วยงานและเทคโนโลยีดิจิทัลอื่น ๆ เป็นตัวขับเคลื่อนของสถานที่ทำงานในอนาคตและเทคโนโลยีที่ใช้ดิจิทัลอื่น ๆ กำลังมีผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคมขนาดใหญ่รวมถึงการแข่งขันและการร่วมมือที่เพิ่มขึ้น แรงกดดันถูกนำไปใช้กับทุกองค์กรเพื่อพัฒนาความสามารถใหม่และเปลี่ยนวัฒนธรรม โดยระบบและเครื่องมือที่จำเป็นในการปรับตำแหน่งชิ้นส่วนหรือการออกแบบโครงสร้างทั้งหมดเป็นการอธิบายถึงความร่วมมือของทุกคนในองค์กร ซึ่งพื้นฐานการออกแบบ

องค์กรดิจิทัล ประกอบด้วย 1) องค์กรเป็นระบบกิจกรรมการกำหนดขอบเขตเป้าหมายการควบคุม ต้องมีการควบคุมและประสานงานเพื่อให้สามารถทำงานได้ 2) องค์กรระบุจัดเรียงและปรับใช้ทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย 3) ทรัพยากรสามารถจัดระเบียบลำดับชั้นสมาชิกเอง 4) ทุกอย่างต้องเหมาะสมทั้งภายในและภายนอก

Legner, Ch. et al (2017) ได้อธิบายว่า สำหรับทฤษฎีเกี่ยวกับนวัตกรรมดิจิทัลและแนวคิดเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นศูนย์กลางของความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมดิจิทัลขององค์กรก่อนยืนยันว่าความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมดิจิทัลประกอบด้วยความสามารถในการใช้งานดิจิทัลสองอย่างที่จะช่วยเสริมผลกระทบที่เกิดจากเทคโนโลยีดิจิทัล ได้แก่ การแปลงเป็นดิจิทัล และการแปลงดิจิทัล และเพื่อแยกความแตกต่างของความสามารถด้านดิจิทัล ทั้งสองนี้ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวิวัฒนาการ 2) ด้านโครงสร้าง 3) ด้านกลยุทธ์ 4) ด้านความร่วมมือด้านไอที

จากข้อความข้างต้น สรุปได้ว่า หลักการของการเป็นองค์กรดิจิทัล เป็นหลักการที่เน้นเรื่องเกี่ยวกับการปรับตัวในทุกมิติขององค์กร มีความยืดหยุ่น ความปลอดภัย ธรรมชาติ การควบคุมในองค์กรและเทคโนโลยีที่เป็นศูนย์กลางของการสร้างสรรค์นวัตกรรมดิจิทัลขององค์กร รวมไปถึงการเปลี่ยนแปลงพื้นฐานของวิธีการที่องค์กรประเมิน โอกาสการพัฒนาและการมีปฏิสัมพันธ์กับและบุคคลอื่นด้วยการสื่อสารระหว่างองค์กรขึ้นอยู่กับเทคโนโลยีการสื่อสารข้อมูล

2.5 นโยบายการส่งเสริมการเป็นองค์กรดิจิทัล

รัฐบาลมีเป้าหมายในการสร้างความพร้อมของทรัพยากรมนุษย์ทั้งหมดของประเทศ เพื่อช่วยพัฒนาให้เกิดสังคมแห่งภูมิปัญญาและการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพในสถานศึกษา จึงมีนโยบายที่ส่งเสริม สนับสนุนการเป็นองค์กรดิจิทัล ดังต่อไปนี้

กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (2560) ได้ระบุว่า หมวด 1 การพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมมาตรา 6 นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม มีเป้าหมายและแนวทางอย่างน้อย ดังต่อไปนี้ การส่งเสริมและสนับสนุนการผลิตและพัฒนากำลังคน ให้เกิดความพร้อมและความรู้ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานของรัฐและเอกชน ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ให้เกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งสร้างความตระหนักและรู้เท่าทันสื่อและสารสนเทศอื่น ส่งเสริมและสนับสนุนให้ลดความเหลื่อมล้ำ ในการเข้าถึงบริการที่จำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของ ประชาชน (7) การพัฒนาคลังข้อมูลและฐานข้อมูลดิจิทัล การบริหารจัดการความรู้ รวมทั้งการส่งเสริม เพื่อให้มีระบบที่เป็นศูนย์แห่งการเรียนรู้และให้บริการข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ที่ทันสมัย ซึ่งเอื้อต่อการนำไปใช้ประโยชน์ในรูปแบบที่เหมาะสมกับยุคสมัย เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่

เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในด้านดิจิทัล ได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาและขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งส่งผลต่อฐานความรู้ และขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ซึ่งหน่วยงานภาครัฐและภาคธุรกิจต่างมีความต้องการนำระบบ เทคโนโลยีด้านดิจิทัลดังกล่าวมาใช้ในการพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพของการให้บริการ เพื่อประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับหรือการพัฒนาในการแข่งขันทางธุรกิจของภาคเอกชน แต่ประเทศไทยยังขาดการพัฒนา เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในด้านดิจิทัลอย่างเป็นระบบที่จะสามารถตอบสนองความต้องการดังกล่าว ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาดิจิทัล เพื่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ครอบคลุมการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ที่มีส่วนสำคัญต่อการพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมของประเทศและการวางโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศอย่างเป็นระบบเพื่อลดความซ้ำซ้อน ในการดำเนินงานและส่งเสริมกิจกรรมในด้านเศรษฐกิจและสังคมของประเทศทั้งของภาครัฐและภาคเอกชน

กระทรวงศึกษาธิการ (2562) ได้ระบุว่า มาตรา 3 ในพระราชบัญญัตินี้ “นวัตกรรมการศึกษา” หมายความว่า แนวคิด วิธีการ กระบวนการ สื่อการเรียนการสอน หรือการบริหารจัดการในรูปแบบใหม่ ซึ่งได้มีการทดลองและพัฒนาจนเป็นที่น่าเชื่อถือว่าสามารถส่งเสริม การเรียนรู้ของผู้เรียนและการจัดการศึกษา และให้หมายความรวมถึงการนำสิ่งดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาด้วย มาตรา 5 พื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจัดตั้งขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้ (1) คิดค้นและพัฒนา นวัตกรรมการศึกษาและการเรียนรู้เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา ของผู้เรียน รวมทั้งเพื่อดำเนินการให้มีการขยายผลไปใช้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอื่น (2) ลดความเหลื่อมล้ำในการศึกษา(3) กระจายอำนาจและให้อิสระแก่หน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษานำร่องในพื้นที่ นวัตกรรมการศึกษาเพื่อเพิ่มความคล่องตัวในการบริหารและการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและ ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และ (4) สร้างและพัฒนากลไกในการจัดการศึกษา ร่วมกันระหว่างภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมในพื้นที่ นวัตกรรมการศึกษา ในกรณีที่มีปัญหาเรื่องการตีความหรือการวินิจฉัยปัญหาอันเกิดจากการใช้ บังคับพระราชบัญญัตินี้ การตีความจะต้องเื้ออำนาจให้เกิดการสร้างนวัตกรรมการศึกษา และมุ่งเน้นให้เกิดสัมฤทธิ์ผลของ การจัดตั้งพื้นที่ นวัตกรรมการศึกษาเป็นสำคัญ หมวด 2 คณะกรรมการนโยบายพื้นที่นวัตกรรมการศึกษากรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งจากบุคคลซึ่งมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และ ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการศึกษา การพัฒนา นวัตกรรมการศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การบริหาร การเงิน การพาณิชย์กรรมและอุตสาหกรรม การประเมินผล กฎหมาย เศรษฐศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม หรือด้านอื่นอันจะ

เป็นประโยชน์แก่การพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตามมาตรา 5 จำนวนไม่เกินแปดคน เป็นกรรมการ เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่สมควรต้องพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอันเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาคนไทย ให้มีคุณภาพ มีความใฝ่รู้ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการสื่อสาร สามารถอยู่และทำงานร่วมกับผู้อื่นซึ่งมีความแตกต่างหลากหลายได้ มีความรู้เท่าทันโลก และมีทักษะในการประกอบอาชีพตามความถนัดของผู้เรียนแต่ละคน และให้รัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ร่วมกันพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพและลดความเหลื่อมล้ำ ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างแท้จริง สมควรกำหนดให้มีพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาซึ่งเป็นพื้นที่ปฏิรูป การบริหารและการจัดการ การศึกษาขึ้นเพื่อสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมการศึกษาอันเป็นการนำร่องใน การกระจายอำนาจ และให้อิสระแก่หน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เกิดการพัฒนาคุณภาพ และประสิทธิภาพและลดความเหลื่อมล้ำ รวมทั้งมีการขยายผลนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนและวิธีการ ปฏิบัติที่ดีไปใช้ในสถานศึกษาอื่น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) ได้ระบุว่า นโยบายที่ 5 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ในปีงบประมาณ พ.ศ.2562 จะเน้นการพัฒนาหน่วยงานในสังกัด ให้เป็นหน่วยงานที่มีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ สามารถให้บริการได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ แยกแยะบทบาทหน่วยงานแต่ละระดับอย่างชัดเจน เช่น ระดับปฏิบัติ ระดับที่ทำหน้าที่ในการกำกับติดตาม เป็นหน่วยงานที่มีขีดสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล และโปร่งใส เป็นองค์กรที่ปราศจากการทุจริตคอร์รัปชัน ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็น Digital เข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โดยมีประเด็นกลยุทธ์ ดังนี้ 1) เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา 2) สร้างเครือข่ายความร่วมมือและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนของสังคมเข้ามามีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษา 3) ยกกระดับการบริหารงานของสถานศึกษาให้มีอิสระ นำไปสู่การกระจายอำนาจ ด้าน 4) ให้สถานศึกษาเป็นศูนย์กลางในการจัดการศึกษาตามบริบทของพื้นที่ 4) ปรับเปลี่ยนระบบงบประมาณเพื่อสนับสนุนผู้เรียนและสถานศึกษาอย่างเหมาะสมเพียงพอ และ 5) ส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานศึกษา หน่วยงานทุกระดับ

นำ Digital Technology มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารอย่างเป็นระบบ นำไปสู่การนำเทคโนโลยี Big Data เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลด้าน ต่าง ๆ ตั้งแต่ข้อมูลผู้เรียน ข้อมูลครู ข้อมูลสถานศึกษา ข้อมูลงบประมาณ และข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นมาวิเคราะห์เพื่อให้สถานศึกษา สามารถจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามสมรรถนะ และความถนัด และสามารถวิเคราะห์เป็นข้อมูลในการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ต่อไป ในการยกระดับการบริหารงานของสถานศึกษาให้มีอิสระ นำไปสู่การกระจายอำนาจ 4 ด้าน ให้สถานศึกษาเป็นศูนย์กลางในการกระจายอำนาจการศึกษาตามบริบทของพื้นที่แนวทางการดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ ออกแบบ และพัฒนารูปแบบการกระจายอำนาจการจัดการศึกษา 2562 ด้าน ให้สถานศึกษา โดยในปีงบประมาณ 4 ให้ศึกษานำร่องรูปแบบ การกระจายอำนาจ เช่น เขตพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา โรงเรียนร่วมพัฒนา)Partnership School (Autonomous School ศึกษา วิเคราะห์ ออกแบบโครงสร้างของสถานศึกษา)Enterprise Architecture(ในฐานะหน่วยงานระดับปฏิบัติ และหน่วยงานระดับกำกับติดตามให้เหมาะสมกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน ศึกษา วิเคราะห์ ออกแบบ พัฒนา Digital Technology ใช้ในการจัดการศึกษาทั้งระบบ)Digital Transformation(

จากข้อความข้างต้น สรุปได้ว่า นโยบายส่งเสริมการเป็นองค์กรดิจิทัล ได้แก่ พระราชบัญญัติการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (2560), พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา (2562) และ นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562)

3. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ผู้วิจัยได้ศึกษาบริบทและสภาพการจัดการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 เพื่อนำมาใช้ในการเป็นกรอบแนวทางในการวิจัยครั้งนี้ ตามรายละเอียดพอสังเขป ดังนี้

3.1 ข้อมูลพื้นฐาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ตั้งอยู่เลขที่ 109/1 ถนนรธาธิบดี ในเขตเทศบาลเมืองท่าข้าม อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีอาคาร 2 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 เป็นอาคารเรียนแบบ สปช.2/28 ขนาด 4 ชั้น 12 ห้อง ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อปี 2549 และได้เข้าปฏิบัติงานที่อาคารใหม่เมื่อ 17 กรกฎาคม 2552 ส่วนที่ 2 ตั้งอยู่ฝั่งตรงกันข้ามเป็นอาคาร เดิมของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอพุนพินเดิม ปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มเข้าสู่เขตพื้นที่การศึกษาในปี 2546

อาณาเขต

ทิศเหนือ ติดกับ อำเภอละแม จังหวัดชุมพร

ทิศใต้ ติดกับ อำเภอตะกั่วป่า จังหวัดพังงา

ทิศตะวันออก ติดกับ อำเภอเมืองฯ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ทิศตะวันตก ติดกับ อำเภอปลายพระยา จังหวัดกระบี่

3.1.1 เขตพื้นที่บริการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มีเขตพื้นที่บริการ ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 7,943.44 ตารางกิโลเมตร ใน 8 อำเภอ คือ คีรีรัฐนิคม ไชยา ท่าฉาง ท่าชนะ บ้านตาขุน พนม พุนพินและวิภาวดี 57 ตำบล 481 หมู่บ้าน มีประชากรวัยเรียน อายุ 3-18 ปี จำนวน 55,489 คน ในอำเภอท่าชนะ 6 ตำบล 75 หมู่บ้าน

3.1.2 จำนวนโรงเรียนอำเภอท่าชนะ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562, ออนไลน์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 มีสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตบริการจำนวน 233 แห่ง จำแนกเป็นสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 200 แห่ง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 21 แห่ง และสังกัดหน่วยงานอื่น 12 แห่ง ในส่วน ของอำเภอท่าชนะมีจำนวนสถานศึกษา 30 โรง ได้แก่ บ้านชายท่า บ้านมะม่วงงาม บ้านศรีพนม บ้านควนสูง บ้านปากน้ำท่ากระจายวัดชัยธาราวาส วัดสุ่มังคลาราม วัดอัมพาวาส บ้านดิงก้อง บ้านทุ่งพลับ บ้านหนองเหียง ตชด.ราษฎร์พิทักษ์ บ้านคลองพา บ้านท่าไทร บ้านท่าใหม่ บ้านขวัญพัฒนา บ้านคันธุลี วัดสังฆประดิษฐ์ บ้านหนองปรือ วัดขจรบำรุง บ้านเกาะมุกด์ บ้านดอนมะกอก บ้านอู่ตะเภา วัดกาฬสินธุ์ บ้านกลาง บ้านทุ่งเสียน บ้านคลองรอก ตลาดหนองหวาย บ้านคลองสงค์และวัดศรีสุวรรณ

3.1.3 จำนวนครูในอำเภอท่าชนะ มีจำนวนทั้งหมด 409 คน

3.2 การขับเคลื่อนนโยบายเกี่ยวกับเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ได้กำหนดแนวทางการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ ดังนี้

3.2.1 วิสัยทัศน์ สร้างคุณภาพทุนมนุษย์ ผู้สังคมอนาคตที่ยั่งยืน

3.2.2 พันธกิจ

1) จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข พัฒนาศักยภาพผู้เรียนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

2) ให้มีความรู้ ทักษะวิชาการ ทักษะชีวิต ทักษะวิชาชีพ คุณลักษณะในศตวรรษที่ 21

3) ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้มืออาชีพ

4) สร้างโอกาส ความเสมอภาคลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

5) ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายโลกเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

6) พัฒนาระบบบริหารจัดการแบบบูรณาการ และส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

3.2.3 เป้าหมาย

ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเป็นเลิศส่วนบุคคล คิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีสำนึกความรับผิดชอบและการบริหารแบบร่วมมือ

3.2.4 กลยุทธ์ ตามนโยบายสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

นโยบายการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

การส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษานำดิจิทัลเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามสมรรถนะความต้องการและความถนัดสร้างสังคมฐานความรู้ เพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

นโยบายการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา

การนำดิจิทัลเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภท ทั้งระบบ

นโยบายการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐาน และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

การส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษา หน่วยงานทุกระดับนำดิจิทัลเทคโนโลยีมาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน

นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

การส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานศึกษา หน่วยงานทุกระดับนำดิจิทัลเทคโนโลยี มาใช้ในการเพิ่ม ประสิทธิภาพการบริหารอย่างเป็นระบบ นำไปสู่การนำเทคโนโลยี Big Data เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลด้านต่างๆ ตั้งแต่ข้อมูลผู้เรียน ข้อมูลครู ข้อมูลสถานศึกษา ข้อมูลงบประมาณ และข้อมูลอื่นๆ ที่จำเป็นมาวิเคราะห์ เพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดการเรียนรู้เพื่อ

พัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามสมรรถนะและความถนัด และสามารถวิเคราะห์เป็นข้อมูลในการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศต่อไป

3.2.5 นโยบายสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

สถานศึกษาใช้เทคโนโลยีในการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2, 2562)

จากข้อความข้างต้น สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มีพื้นที่รับผิดชอบใน 8 อำเภอ คือ คีรีรัฐนิคม ไชยา ท่าฉาง ท่าชนะ บ้านตาขุน พนม พุนพินและวิภาวดี ในส่วนของอำเภอท่าชนะมีจำนวนสถานศึกษา 29 แห่ง รวมจำนวนครูในอำเภอท่าชนะทั้งสิ้น 409 คน โดยสถานศึกษาทุกแห่งต้องได้รับการส่งเสริมและมีภารกิจในการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ตามแนวทางของการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและการเป็นองค์กรดิจิทัล ดังนี้

4.1 งานวิจัยในประเทศ

ขวัญชนก โคนาค สุกัญญา แซ่มซ้อย และอนุชา กอนพ่วง (2557) ได้ศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จุดมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้เพื่อ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคเหนือตอนล่าง 2) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) กลุ่มตัวอย่างสำหรับการสัมภาษณ์ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 คน 2) กลุ่มตัวอย่างสำหรับการตอบแบบสอบถามประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 419 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS for windows สำหรับการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน และใช้โปรแกรม LISREL สำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคเหนือตอนล่างจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 4 องค์ประกอบ 40 ตัวแปรสังเกตได้ คือ 1) องค์ประกอบ

บุคลิกภาพภายใน ประกอบด้วย 9 ตัวแปรสังเกตได้ 2) องค์ประกอบบุคลิกภาพนอก ประกอบด้วย 4 ตัวแปรสังเกตได้ 3) องค์ประกอบการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 15 ตัวแปรสังเกตได้ และ 4) องค์ประกอบมิตรสัมพันธ์ ประกอบด้วย 12 ตัวแปรสังเกตได้ 2. การตรวจสอบความสอดคล้องของ โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมี ค่าไค – สแควร์ เท่ากับ 256.403 ที่องศาอิสระเท่ากับ 230 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .970 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.894 และค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ .0166

เวียงวิวรรณ ทำทูล (2557) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียน 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับการเป็นองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียน และ 4) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 จำนวน 56 โรงเรียน ประชากรทั้งหมด 1,771 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 45 คน ครูผู้สอนจำนวน 272 คน รวมกลุ่มตัวอย่าง 317 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน จากเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อนำมาเรียงลำดับพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ มีการปฏิบัติสูงสุด รองลงมาเป็นด้านการทำงานเป็นทีม และมีส่วนร่วมด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการบริหารความเสี่ยง และด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ สำหรับการเป็นองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามลำดับเป็นดังนี้ ด้านความสามารถในการรักษาบุคลากรที่เก่ง มีการปฏิบัติที่สูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสามารถปรับตัวได้กับการเปลี่ยนแปลงและด้านความสามารถในการสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงเป็นด้านที่น้อยที่สุด

พิสิฐธวัฒน์ กลั่น ไชยสงค์ (2559) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้และทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ และประเมินคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ การดำเนินการวิจัยมี 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การพัฒนาตัวบ่งชี้โดยการสังเคราะห์องค์ประกอบจากเอกสาร ทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ด้วยแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ระยะที่ 2 การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร ครู และหัวหน้ากลุ่มงานวิชาการ จำนวน 1,650 คน จาก 550 โรงเรียน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ระยะที่ 3 การประเมินคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน โดยพิจารณาตามเกณฑ์มาตรฐานด้านอรรถประโยชน์ ความถูกต้อง ความเหมาะสม และ ความเป็นไปได้ ผลการวิจัย พบว่า (1) ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความเหมาะสมในระดับ ได้ 7 องค์ประกอบ 24 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม มี 3 ตัวบ่งชี้ การมีกลยุทธ์นวัตกรรม มี 3 ตัวบ่งชี้ การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม มี 3 ตัวบ่งชี้ การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มี 4 ตัวบ่งชี้ การมีความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม มี 3 ตัวบ่งชี้ การเป็นนักสร้างเครือข่ายนวัตกรรม มี 4 ตัวบ่งชี้ การมีศรัทธาและบารมี มี 4 ตัวบ่งชี้ (2) โมเดลการวัดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) การประเมินคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาพรวมทั้ง 4 มาตรฐานมีระดับคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด

จิรพล ตั้งษ์โพธิ์ สุวรรณ จันทิวาสารกิจ และเสาวณีย์ อยู่ศิริรัมย์ (2560) ได้ศึกษาภาวะ ผู้นำในการบริหารองค์กรยุคดิจิทัล กรณีศึกษา : องค์กรไอทีและองค์กรที่เกี่ยวข้องกับไอทีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงของผู้ในยุคดิจิทัล โดยกลุ่มเป้าหมายคือผู้บริหารองค์กรระดับสูง ระดับกลาง และผู้จัดการ/หัวหน้าฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 10 คน ที่เป็นองค์กรไอทีและองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการใช้ไอที ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้การสัมภาษณ์โดยตั้งคำถาม ซึ่งในการตั้งคำถามเป็นการถามที่ไม่มีโครงสร้างและกึ่งโครงสร้าง ทำการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลจากบทสัมภาษณ์ของผู้นำในองค์กรที่ทำการศึกษากันจำนวน 6 องค์กร ผลการศึกษพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นผู้นำยุคดิจิทัลคือ 1) มิตวิสัยทัศน์ (Vision) 2) มิตการสื่อสารที่สร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational communication) 3) มิตกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation) 4) มิตภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive leadership) 5) มิตการให้ความสำคัญแก่พนักงาน (Personal

recognition) โดย จากการศึกษาค้นคว้าทำให้พบกับมิติเพิ่มเติมคือ การบริหารคนในองค์กรที่ต่างยุคสมัย ผลจากการวิจัยสามารถนำมาปรับใช้เป็นแนวทางของผู้บริหารองค์กรในยุคดิจิทัลให้กับองค์กรไอที องค์กรที่เกี่ยวข้องกับการใช้ไอทีหรือองค์กรที่มีลักษณะใกล้เคียงต่อไป

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี วัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ปีการศึกษา 2560 จำนวน 351 คน ที่ได้จากการกำหนดขนาดตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) และการทดสอบรายคู่ตามวิธีของเซฟเฟ (Scheffe) และใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างจำนวน 8 คน โดยการนำความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ตามขอบเขตด้านเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู อยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้านต่างๆ คือ ด้านวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านความเสี่ยง ด้านการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารและด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ในสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปวีณา ก้นดิน มนต์ภัส มโนการณ และธารณ ทองเอก (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประจักษ์ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประจักษ์ ตามทัศนะของครู ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 2) เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประจักษ์ ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 วิชาดำเนินการศึกษามี 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประจักษ์ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 โดยใช้แบบสอบถามกับครูผู้สอน จำนวน 68 คน เครื่องมือที่

ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ

2) การจัดทำข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระราชรัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนด จำนวน 5 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระราชรัฐมีระดับภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร การมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม การมีคุณธรรมจริยธรรม การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ

2) ข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระราชรัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ซึ่งพบว่า 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดให้มีการอบรมเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองเพื่อให้เป็นบุคคลที่เรียนรู้อันจะนำไปสู่การพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและให้การสนับสนุนครูและบุคลากรในโรงเรียนได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ และเปิดโอกาสให้ครูได้สร้างสรรค์ผลงานของตนเองเพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินงานของสถานศึกษา 4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรอำนวยความสะดวก ให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำที่ดีแก่ครูที่ประสบปัญหาในการทำงาน รวมทั้งให้การยกย่องหรือชมเชยแก่ครูที่ทำงานประสบความสำเร็จเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน 5) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

ณิชากา สุนทรไชย (2561) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดกาฬสินธุ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดกาฬสินธุ์ และ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดกาฬสินธุ์ ประชากร 1,069 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 278 คน ได้แก่ ผู้บริหารและครูเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามสถิติที่ใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index (PNI Modified) และใช้การสนทนากลุ่มเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนในจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยมีกลุ่มเป้าหมายเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อจัดเรื่องเนื้อหาและเขียนเป็นเรียงความ ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน มีค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริงเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากอยู่ 2 ด้านโดย

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและรองลงมาคือด้านการมีความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม และเมื่อจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น (PNI modified) พบว่า มีความต้องการจำเป็นดังนี้ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม 2) การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 3) การมีกลยุทธ์นวัตกรรม 4) การมีความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรมและ 5) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนในจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ผู้บริหารต้องมีการประชุมและวางแผนเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับรู้และเข้าใจมองเห็นภาพที่ชัดเจน โดยให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อให้งานออกมามีศักยภาพ โดยมีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ในการทำงานเพื่อความรวดเร็วแล้วมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

คนยรัฐ ธนบดีธรรมจารี (2561) ได้ศึกษาและคิดทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงธุรกิจไปสู่ยุคดิจิทัล หรือ Digital transformation โดยได้คิดค้นโมเดลสำหรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ชื่อว่า “Digital Transformation Reference Model” พบว่าการเปลี่ยนแปลงธุรกิจไปสู่ยุคดิจิทัล ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ตาม Digital Transformation Reference Model 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ (Vision Mission) เพื่อให้รู้ว่า วัตถุประสงค์ของการ Transform นั้นๆ ต้องการผลลัพธ์อย่างไรและการเอา "ขนาด" ขององค์กรร่วมด้วย "สถานะ" และ สำหรับองค์กรที่มีขนาดเล็กเกิดขึ้นใหม่ หรือสร้าง ความแตกต่างเพื่อให้ได้เปลี่ยนเจ้าตลาดหรือเจ้าใหญ่ได้ต้องใช้หลักของ Innovation แต่ หากเป็นองค์กรที่มีขนาดกลางควรต้องเน้นที่ Efficiency ส่วนองค์กรขนาดใหญ่อาจต้อง ไปที่หลักของ Sustainability โดยคุณปรมินทร์ เขาว์ยืนยง แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมจากโมเดลดังกล่าวว่าการกำหนด Vision หรือ Mission Statement คือ การตั้ง Goal ของกิจกรรมนั้นๆ อย่างไรก็ตาม ควรเอาเรื่องของหลักการวัดผล, เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติ, ทรัพยากรที่มีและจิตวิทยาองค์กรมาเป็นปัจจัยในการกำหนดด้วย เพราะหาก Vision ที่ เขียนไว้เกินกว่ากำลังที่องค์กรหรือหน่วยงานจะทำให้ Vision Statement อาจจะเป็น จุดเริ่มต้นและจุดสุดท้ายของการทำ Transformation ในจุดเดียวกัน โดยไม่สามารถ ดำเนินการใน Layer ต่อไป 2) นโยบายการให้บริการของธุรกิจ และ เป้าหมายของธุรกิจ (Business Services และ Business Objectives Digital) บริการรูปแบบใหม่, บริการที่ต้องมีการปรับปรุงและปรับเปลี่ยน และบริการใดที่ต้องยกเลิกบริการไป โดยต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของ องค์กรด้วย อาจจะเป็นบริการที่ใช้ภายในองค์กรหรือบริการภายนอกองค์กรเพื่อสนับสนุน การดำเนินธุรกิจก็ได้และที่สำคัญของขั้นตอนนี้คือ การรู้ว่า ควรจะสร้างปรับเปลี่ยนหรือ , ยกเลิกเมื่อใด อาจจะต้องพิจารณาเรื่องของเงื่อนไขของเวลา, ผลกระทบ และความ เชื่อมโยงไปยัง Layer หรือขั้นต่ออื่นๆ 3) การกำหนดหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้ง ในด้านความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ คุณลักษณะ และพฤติกรรมที่เหมาะสม (Organization Business Process as a Service) กับรูปแบบของธุรกิจที่จะ ก้าวไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงดิจิทัลภายใน

องค์กร และที่สำคัญคือการสร้างและปลูกฝัง เรื่อง Digital people ให้แก่พนักงานในองค์กรด้วย 4) การปรับเปลี่ยนกลยุทธ์และกระบวนการทำงาน (Business process as a service) ให้เหมาะสมกับการดำเนินธุรกิจให้มีประสิทธิภาพและคล่องตัว โดยนำมาจับกับเทคโนโลยี เช่น IoT (Internet of Things), Smart workforce, Enterprise Metamorphosis 5) Digital Platform เทคโนโลยีที่จะนำมาจับกับการให้รูปแบบบริการและตอบสนองต่อ ธุรกิจเชิงดิจิทัล

เศรษฐพงศ์ มะลิสุวรรณ และ วาสนา แก้วณีกรังษี (2561) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของประเทศไทย เพื่อนำไปสู่ Thailand 4.0 การศึกษาครั้งนี้เป็นการทบทวนองค์ความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านดิจิทัลขององค์กร เพื่อทำการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการและการได้รับประโยชน์จากการเปลี่ยนผ่านดิจิทัลขององค์กรที่มีการบริหารจัดการแบบดั้งเดิม โดยจะอธิบายถึงองค์ประกอบของการแปลงทางดิจิทัลที่ประสบความสำเร็จและวิธีประเมินการพัฒนาด้านดิจิทัลขององค์กร ซึ่งผู้วิจัยพยายามชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการวางยุทธศาสตร์การเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล และเสนอแนะหลักการที่ผู้นำและผู้บริหารสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้กับการดำเนินงานในองค์กรทั้งในภาคธุรกิจและองค์กรภาครัฐ ในการศึกษาพบความจริงที่เห็นได้ชัด ว่าองค์กรมักเกิดความสูญเสียในการเผชิญหน้ากับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เนื่องจากการพัฒนาด้านดิจิทัล เป็นผลมาจากกลยุทธ์องค์กร วัฒนธรรม และความเป็นผู้นำ และเพื่อให้องค์กรต่างๆ สามารถก้าวไปข้างหน้า ในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลในอนาคตได้นั้น องค์กรควรจะต้อง 1) มีกลยุทธ์ด้านดิจิทัล องค์กรที่มีการพัฒนาด้านดิจิทัลคือองค์กรที่นำดิจิทัลมาเปลี่ยนแปลงกระบวนการ ความสามารถ ซึ่งจะต้องมียุทธศาสตร์และกลยุทธ์ทางดิจิทัลที่ชัดเจนและสอดคล้องกัน องค์กรที่กำลังพัฒนาทางด้านดิจิทัลและมีกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นในการดำเนินงานที่ไม่ยืดหยุ่น ควรให้ความสำคัญกับกลยุทธ์ดิจิทัลมากกว่าเทคโนโลยี โดยต้องมีเป้าหมายมุ่งเน้นไปที่การปรับปรุงนวัตกรรม การตัดสินใจ และสามารถเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ได้ 2) มีวัฒนธรรมขององค์กรที่สนับสนุนการริเริ่มด้านดิจิทัล องค์กรจะต้องเปลี่ยนแนวความคิดทางวัฒนธรรมของตนเพื่อเพิ่มความร่วมมือและกระตุ้นให้สามารถยอมรับความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นได้ การยอมรับความเสี่ยงกลายเป็นบรรทัดฐานทางวัฒนธรรม ผู้นำต้องยอมรับความล้มเหลวว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นต้องมีก่อนที่จะประสบความสำเร็จและผู้นำควรคำนึงถึงว่าเทคโนโลยีดิจิทัลหรือวิธีการด้านดิจิทัลจะสามารถช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้และต้องเข้าใจลักษณะของวัฒนธรรมในปัจจุบันขององค์กรเพื่อให้สามารถกระตุ้นให้เกิดความก้าวหน้าในการปฏิรูปด้านดิจิทัลได้มากขึ้น นอกจากนี้ยังต้องระบุดังความเป็นไปได้ที่พนักงานอาจจะต้องมีความเสี่ยง เช่นเดียวกับผู้บริหาร และจะต้องได้รับการสนับสนุนเพื่อให้โดดเด่นยิ่งขึ้น 3) ผู้นำ องค์กรที่มีการเติบโตด้านดิจิทัลจะมีผู้นำที่มีความพยายามมากกว่าองค์กรที่เติบโตน้อยกว่า ผู้นำสามารถใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว ซึ่งความคล่องแคล่ว

ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ไม่ต้องการความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี แต่ต้องใช้ความสามารถในการอธิบายถึงคุณค่าของเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีต่ออนาคตขององค์กรได้อย่างชัดเจนและต้องเข้าใจสิ่งที่จะสามารถทำให้ธุรกิจและเทคโนโลยีเชื่อมโยงกันได้ อีกทั้งจะต้องเตรียมพร้อมสำหรับแนวคิดและวิธีในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเปลี่ยนแปลงธุรกิจและสังคม

สมศักดิ์ วานิชยาภรณ์ และ นิสรา ใจซื่อ (2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการขับเคลื่อนองค์กรดิจิทัลเพื่อก้าวสู่การพัฒนาประเทศไทย 4.0 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแผนพัฒนาและแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรดิจิทัล 2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการขับเคลื่อนองค์กรดิจิทัลสู่การพัฒนาประเทศไทย 4.0 3) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อขับเคลื่อนองค์กรดิจิทัลสู่การพัฒนาประเทศไทย 4.0 4) เสนอแนวทางการขับเคลื่อนองค์กรดิจิทัลสู่การพัฒนาประเทศไทย 4.0 และ 5) นำเสนอกรณีศึกษาขององค์กรดิจิทัลภาครัฐและองค์กรดิจิทัล ภาคเอกชน โดยนำแนวทางของจำลักษณ์ ขุนพลแก้ว (2562) ไปใช้ ผลการศึกษาพบว่าแนวทางการขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรดิจิทัล (Digital Organization) ทั้งองค์กรดิจิทัลภาครัฐ และองค์กรดิจิทัลภาคเอกชน มีองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ดังนี้ 1) ชุดความคิดของคนในองค์กร (Digital Mindset) เริ่มจากคณะผู้บริหาร และผู้บริหารสูงสุด ที่จะต้องไม่ใช่แค่แสดงออก เท่านั้น หากแต่ตนเองจะต้องทำให้เห็นว่าการคิดในเชิงธุรกิจจะต้องเป็นดิจิทัล 2) ระบบงานและกระบวนการภายใน (Digital Processes) ต้องมีความต่อเนื่องและเชื่อมโยงกัน อยู่ในระบบฐานข้อมูลกลาง เพื่อลดความซ้ำซ้อน เชื่อถือได้ว่าทุกคนจะใช้ข้อมูล ที่ใหม่อยู่เสมอ และที่สำคัญคือเป็นข้อมูลชุดเดียวกัน 3) ความรู้ความสามารถ ตลอดจนทักษะในการใช้เทคโนโลยี (Digital Skills) ระบบควบคุมมีการเชื่อมต่อทั้งแบบมีสายและไร้สายและการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ ในการประมวลข้อมูลและคำสั่งได้อย่างรวดเร็ว 4) วัฒนธรรมการปรับปรุงงาน (Digital Culture) มีความต่อเนื่อง มีการสร้างผลงานเชิงนวัตกรรมแบบก้าวกระโดด

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Mouhamadou Sow (2018) ได้ศึกษาผลกระทบของความเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงระบบดิจิทัลมีวัตถุประสงค์เพื่อระบุรูปแบบความเป็นผู้นำที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงแบบดิจิทัลขององค์กร ผู้นำด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 6 รายจากองค์กรด้านการดูแลสุขภาพได้รับเลือกให้เป็นผู้นำและมีส่วนร่วมในความพยายามในการเปลี่ยนแปลงระบบดิจิทัลในหลาย ๆ องค์กรในมิสซิสซิปปี (สหรัฐอเมริกา) ข้อมูลที่รวบรวมได้ถูกคัดลอกเพื่อความชัดเจนและเพื่อระบุรูปแบบในรูปแบบการเป็นผู้นำที่เห็นได้ชัด การออกแบบการวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างถูกสร้างขึ้นเพื่อกำหนดผลกระทบนี้และรูปแบบความเป็นผู้นำมีอิทธิพลต่อทิศทางขององค์กรเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลอย่างไร วรรณกรรมการวิจัยที่เฉพาะเจาะจง

ในพื้นที่นี้ได้รับการแก้ไขและจัดทำกรอบสำหรับปัญหานี้รวมถึงประเภทของรูปแบบความเป็นผู้นำที่ใช้กันทั่วไป รูปแบบเหล่านี้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจขนาดใหญ่ภายในองค์กร นอกจากนี้ความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ได้รับการประเมินในบริบทของรูปแบบความเป็นผู้นำที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติภายในองค์กร ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบความเป็นผู้นำมีผลกระทบสูงต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรและการมีส่วนร่วมของพนักงานและปัจจัยที่มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จของความพยายามในการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ผู้นำองค์กรยังขาดความรู้ด้านเทคนิคที่จำเป็นในการเป็นผู้นำโครงการนี้ รูปแบบความเป็นผู้นำมีอิทธิพลในองค์กรและสามารถใช้บรรทัดฐานความคาดหวังและผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ในโครงการแปลงร่างขนาดใหญ่

Wahyu, L., Mihardjo, W. & Sasmoko, S. (2018) ได้ศึกษาการแปลงระบบดิจิทัล: บทบาทความเป็นผู้นำทางดิจิทัลในการพัฒนานวัตกรรมรูปแบบธุรกิจที่เป็นสื่อกลางโดยกลยุทธ์การสร้างความร่วมมือสำหรับ บริษัท ที่รับผิดชอบด้านการสื่อสารโทรคมนาคม มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินบทบาทของความเป็นผู้นำแบบดิจิทัลไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อมผ่านกลยุทธ์การสร้างความร่วมมือในการพัฒนานวัตกรรมรูปแบบธุรกิจ การศึกษาดำเนินการกับผู้ตอบแบบสอบถามผู้นำอาวุโส 88 คน การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติใช้แอปพลิเคชัน SmartPLS ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำทางดิจิทัลส่งผลกระทบต่อทางอ้อมผ่านกลยุทธ์การสร้างความร่วมมือในการพัฒนานวัตกรรมรูปแบบธุรกิจ กลยุทธ์การสร้างร่วมมีบทบาทเป็นสื่อกลางในความสัมพันธ์ระหว่างนวัตกรรมรูปแบบธุรกิจและความเป็นผู้นำทางดิจิทัล

Stefanie, U. et al (2018) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องการเปลี่ยนแปลงระบบดิจิทัลและผลกระทบต่อพฤติกรรมองค์กร ซึ่งจากการศึกษาพบว่า ตัวแบบที่เกี่ยวข้องของการนำเอาระบบดิจิทัลมาใช้ในองค์กร เป็นการนำเอาระบบใหม่เข้ามาใช้ในองค์กรต้องอาศัยปัจจัยแห่งความสำเร็จ 4 ประการ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ขับเคลื่อนให้เกิดองค์กรดิจิทัล ประกอบด้วย 1) บุคลากร (People) ภาวะผู้นำ อายุและการศึกษาของบุคลากรในองค์กร กำลังคนที่ทำงาน การเพิ่มความเข้าใจระหว่างผู้นำและบุคลากร การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันของบุคลากรและการพึ่งพาซึ่งกันและกันของบุคลากรเป็นพื้นฐานขององค์กร 2) โครงสร้าง (Structure) กลยุทธ์องค์กร การปรับปรุงกระบวนการทำงาน การจัดการทำงานในเชิงรุก ทำให้องค์กรมีความยั่งยืน 3) สภาพแวดล้อมภายใน (Environment) เงื่อนไขปัจจัยและองค์ประกอบภายในขององค์กรที่มีความหลากหลาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับพฤติกรรมของคนในองค์กร ระบบดิจิทัลเริ่มต้นจากพฤติกรรมของคนในองค์กร เป็นสิ่งเล็กๆ จนกลายเป็นเอกลักษณ์และพัฒนาไปเป็นองค์กรที่ใหญ่ขึ้น ซึ่งปฏิสัมพันธ์กันกับสิ่งแวดล้อม รวมทั้งวัฒนธรรมภายในองค์กร 4) เทคโนโลยี (Technology) การนำเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ทันสมัยมาใช้ในองค์กร การเชื่อมต่อเครือข่าย การเชื่อมโยงของระบบดิจิทัลในองค์กร การนำเทคโนโลยีบูรณาการ

และใช้ประโยชน์ด้านนวัตกรรม เป็นองค์ประกอบสำคัญในองค์กรดิจิทัล โดยปัจจัยทั้ง 4 ประการ ยังชี้ให้เห็นถึงผลกระทบโดยตรงที่มีต่อการบริหารองค์กรแห่งดิจิทัล นอกจากนี้ ยังได้อธิบายเพิ่มเติมว่า อิทธิพลของเทคโนโลยีที่มีต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญของพฤติกรรมองค์กร เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอาจไม่เพียงส่งผลกระทบต่อลักษณะเฉพาะของพนักงาน แต่ยังรวมถึงโครงสร้างองค์กรขององค์กรด้วย วิธีการนำเทคโนโลยีมาใช้หรือใช้งาน อาจส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมภายในขององค์กร รวมถึงพฤติกรรมที่มีต่อผู้มีส่วนได้เสีย นอกจากนี้ การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยอาจนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงอย่างค่อยเป็นค่อยไป



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอท่าชนะ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูปฏิบัติหน้าที่การสอนในสถานศึกษาในอำเภอท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 410 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2, 2562)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูปฏิบัติหน้าที่การสอนในสถานศึกษาในอำเภอท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 203 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นเกณฑ์ในการแบ่ง แสดงดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1 – 120 คน	94	45
121 – 200 คน	149	76
201 – 300 คน	46	24
301 – 499 คน	49	25
500 – 1,499 คน	72	33
1,500 – 2,499 คน	0	0
2,500 คน ขึ้นไป	0	0
รวม	410	203

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ประกอบด้วยแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับ อายุ ระดับการศึกษาประสบการณ์ทำงานและขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 แบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต ลิเคิร์ต, (1971, อ้างถึงใน ชูศรี วงศ์รัตน์, 2550)

ลักษณะแบบสอบถามเป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมี 5 ระดับ

5 หมายถึง ผู้บริหารมีระดับการปฏิบัติที่แสดงถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ผู้บริหารมีระดับการปฏิบัติที่แสดงถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ผู้บริหารมีระดับการปฏิบัติที่แสดงถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ผู้บริหารมีระดับการปฏิบัติที่แสดงถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ผู้บริหารมีระดับการปฏิบัติที่แสดงถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ในอำเภอท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 แบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต ลิเคิร์ต, (1971, อ้างถึงใน ชูศรี วงศ์รัตน์, 2550)

ลักษณะแบบสอบถามเป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมี 5 ระดับ

5 หมายถึง สถานศึกษามีระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สถานศึกษามีระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง สถานศึกษามีระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สถานศึกษามีระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สถานศึกษามีระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามตามขั้นตอน ดังนี้

2.2.1 ศึกษาความรู้พื้นฐาน หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและความเป็นองค์กรดิจิทัล จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วกำหนดเป็นนิยามศัพท์และกรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า

2.2.2 สร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยให้มีเนื้อหาครอบคลุมขอบข่ายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 8 องค์ประกอบ ตามกรอบแนวคิดและนิยามศัพท์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์กรดิจิทัล ทั้ง 4 องค์ประกอบ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้จากกรอบแนวคิดและนิยามศัพท์เกี่ยวกับการเป็นองค์กรดิจิทัล

2.2.3 นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective

congruence: IOC) ระหว่างนิยามของตัวแปรกับข้อความที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67 ถึง 1.00

2.2.4 ปรับปรุงเครื่องมือตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.2.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูปฏิบัติหน้าที่ การสอนในสถานศึกษา อำเภอสิชล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นวิเคราะห์ความเที่ยง (reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.979 และแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์กรดิจิทัล ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.960

2.2.6 จัดพิมพ์แบบสอบถามที่ผ่านการหาความเที่ยงแล้ว ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูปฏิบัติหน้าที่การสอนในอำเภอท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำนวน 203 คน มีขั้นตอนดังนี้

3.1 ขอความร่วมมือจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ทำหนังสือถึงผู้อำนวยการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูล โดยเก็บข้อมูลจากครูปฏิบัติหน้าที่การสอนในสถานศึกษาในอำเภอท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

3.2 ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถาม โดยใช้กิจกรรมการจัดงานวันครูของอำเภอท่าชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในวันที่ 16 มกราคม 2563

3.3 ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองจากสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตามกำหนดเวลาที่นัดหมายไว้ โดยได้ติดตามด้วยตนเองจนได้แบบสอบถามครบตามที่กำหนด

3.4 ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 203 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม นำไปวิเคราะห์ข้อมูลกับเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับ อายุ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา นำมาวิเคราะห์ด้วยสถิติร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency)

4.2 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 นำมาวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยแบ่งความหมายของคะแนนเฉลี่ยออกเป็น 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับการปฏิบัติ
4.50 – 5.00	หมายถึง ผู้บริหารมีระดับการปฏิบัติที่แสดงถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49	หมายถึง ผู้บริหารมีระดับการปฏิบัติที่แสดงถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก
2.50 – 3.49	หมายถึง ผู้บริหารมีระดับการปฏิบัติที่แสดงถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	หมายถึง ผู้บริหารมีระดับการปฏิบัติที่แสดงถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.49	หมายถึง ผู้บริหารมีระดับการปฏิบัติที่แสดงถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์ระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ในอำเภอท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 นำมาวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำคะแนนเฉลี่ยที่ได้มาแปรความหมาย โดยแบ่งความหมายของคะแนนเฉลี่ยออกเป็น 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับการปฏิบัติ
4.50 – 5.00 หมายถึง	สถานศึกษามีระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลอยู่ในระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49 หมายถึง	สถานศึกษามีระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลอยู่ในระดับมาก
2.50 – 3.49 หมายถึง	สถานศึกษามีระดับความเป็นองค์กรดิจิทัล อยู่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49 หมายถึง	สถานศึกษามีระดับความเป็นองค์กรดิจิทัล อยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.49 หมายถึง	สถานศึกษามีระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ในอำเภอท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)

โดยส่วนเกณฑ์การแปลผลข้อมูลระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มีเกณฑ์การแปลผล (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	จาก 0.81 ขึ้นไป	มีความสัมพันธ์สูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	จาก 0.61 – 0.80	มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	จาก 0.41 – 0.60	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	จาก 0.21 – 0.40	มีความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ต่ำกว่า 0.20	มีความสัมพันธ์ต่ำ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ในอำเภอท่าชนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยผู้วิจัยขอเสนอข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้กรอกแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอท่าชนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ในอำเภอท่าชนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ในอำเภอท่าชนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ตอนที่ 1 สถานภาพของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้กรอกแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานในการสอนและขนาดสถานศึกษา โดยใช้ค่าความถี่และร้อยละ ดังตารางที่ 4.1 ดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละ ของข้อมูลสถานภาพของผู้กรอกแบบสอบถาม

(n=203)		
ข้อมูลสถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. อายุ		
1.1 21 – 30 ปี	71	34.98
1.2 31 – 40 ปี	71	34.98
1.3 41 – 50 ปี	41	20.20
1.4 51 ปีขึ้นไป	20	9.84
รวม	203	100.00
2. ระดับการศึกษา		
2.1 ปริญญาตรี	171	84.24
2.2 ปริญญาโท	32	15.76
รวม	203	100.00
3. ประสบการณ์การทำงานในการสอน		
3.1 ต่ำกว่า 5 ปี	72	35.47
3.2 6 – 10 ปี	63	31.03
3.3 11 – 15 ปี	35	17.24
3.4 15 ปีขึ้นไป	33	16.26
รวม	203	100.00
4. ขนาดสถานศึกษา		
4.1 ขนาดที่ 1	45	22.17
4.2 ขนาดที่ 2	75	36.95
4.3 ขนาดที่ 3	24	11.82
4.4 ขนาดที่ 4	27	13.30
4.5 ขนาดที่ 5	32	15.76
รวม	203	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 24 – 40 ปี ซึ่งแบ่งเป็น 2 ช่วงอายุ คือ 21 – 30 ปี และ 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.98 และ 34.98 มีการศึกษา ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 84.24 ประสบการณ์การทำงานในการสอนต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็น

ร้อยละ 35.47 และปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดที่ 2 มีจำนวนนักเรียน 121 – 200 คน คิดเป็นร้อยละ 36.95

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอท่าชนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอท่าชนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ทั้งในภาพรวมและจำแนกรายด้าน มีรายละเอียด ดังแสดงในตารางที่ 4.2 - 4.10

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอท่าชนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ในภาพรวม

(n=203)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านการให้กำลังใจแก่บุคลากรในองค์กร	4.08	0.71	มาก
ด้านการจัดอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม	4.00	0.70	มาก
ด้านการสนับสนุนและให้กำลังใจบุคลากร	4.01	0.72	มาก
ด้านการจัดหาทรัพยากรที่เพียงพอ	4.03	0.74	มาก
ด้านการกำหนดภาระงานที่เหมาะสม	4.05	0.76	มาก
ด้านการมีเสรีภาพ	3.98	0.72	มาก
ด้านผลงานนวัตกรรมที่ทำหาย	3.96	0.72	มาก
ด้านการทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน	4.09	0.77	มาก
รวม	4.03	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ครูของสถานศึกษา ในอำเภอท่าชนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มีความเห็นว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D = 0.67) เมื่อพิจารณารายด้านของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมทั้ง 8

ด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาลำดับได้ดังนี้ ด้านการทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.09$, S.D = 0.77), ด้านการให้กำลังใจแก่บุคลากรในองค์กร ($\bar{X} = 4.08$, S.D = 0.71), ด้านการกำหนดภาระงานที่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.05$, S.D = 0.76), ด้านการจัดหาทรัพยากรที่เพียงพอ ($\bar{X} = 4.03$, S.D = 0.74), ด้านการสนับสนุนและให้กำลังใจบุคลากร ($\bar{X} = 4.01$, S.D = 0.72), ด้านการจัดอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม ($\bar{X} = 4.00$, S.D = 0.70), ด้านการมีเสรีภาพ ($\bar{X} = 3.98$, S.D = 0.72) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านผลงานนวัตกรรมที่ทำนาย ($\bar{X} = 3.96$, S.D = 0.72) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการให้กำลังใจแก่บุคลากรในองค์กร

(n=203)

ด้านการให้กำลังใจแก่บุคลากรในองค์กร	ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารประกาศเกียรติคุณครูที่สร้างชื่อเสียงให้กับสถานศึกษาต่อสาธารณชนอย่างต่อเนื่อง	4.03	0.86	มาก
2. ผู้บริหารกล่าวชื่นชมครู เมื่อครูปฏิบัติกิจกรรมของสถานศึกษาบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้	4.13	0.86	มาก
3. ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูทุกคนด้วยความเป็นธรรม	4.11	0.91	มาก
4. ผู้บริหารให้ข้อมูลข่าวสารและวิธีการทำงานใหม่ๆ ที่เป็นปัจจุบันแก่ครูเพื่อนำมาสร้างสรรค์การปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่อย่างสม่ำเสมอ	4.06	0.81	มาก
5. ผู้บริหารจัดชั่วโมงว่างให้ครู เพื่อเปิดโอกาสให้ครูมีอิสระ ในการคิดและสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา	3.99	0.87	มาก
6. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อ นวัตกรรม และชิ้นงานที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง	4.15	0.80	มาก
7. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครู นักเรียน นำชิ้นงานเข้าประกวดในเวทีวิชาการต่างๆตามโอกาสที่เหมาะสม	4.11	0.78	มาก
รวม	4.08	0.71	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการให้กำลังใจแก่บุคลากรในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08, S.D = 0.71$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อ นวัตกรรมและชิ้นงานที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.15, S.D = 0.80$) รองลงมา คือ ผู้บริหารกล่าวชื่นชมครู เมื่อครูปฏิบัติกิจกรรมของสถานศึกษาบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ($\bar{X} = 4.13, S.D = 0.86$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารจัดชั่วโมงว่างให้ครู เพื่อเปิดโอกาสให้ครูมีอิสระในการคิดและสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.99, S.D = 0.87$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการจัดอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม

ด้านการจัดอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม	ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม		
	\bar{X}	S.D.	แปรผล
1. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูซักถามข้อสงสัยเกี่ยวกับคำสั่งในการนำนวัตกรรมใหม่มาใช้	4.01	0.82	มาก
2. ผู้บริหารสามารถอำนวยความสะดวก และประสานงานเมื่อเกิดปัญหาจากการปฏิบัติงานของครู	4.04	0.86	มาก
3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานทุกขั้นตอนอย่างสม่ำเสมอ	4.12	0.74	มาก
4. ผู้บริหารตรวจสอบและทบทวนสภาพการใช้งานของสื่อและอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่มีในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	3.90	0.80	มาก
5. ผู้บริหารสนับสนุนสื่อ วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ ในการผลิตนวัตกรรมของครูตามความจำเป็น	4.00	0.84	มาก
6. ผู้บริหารแจ้งผลการนิเทศการใช้สื่อ นวัตกรรมให้ครู ร่วมกันแสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงและนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด	3.95	0.80	มาก
รวม	4.00	0.70	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการจัดอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00, S.D = 0.70$) เมื่อ

พิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานทุกขั้นตอนอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.12$, S.D = 0.74) รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถอำนวยความสะดวกและประสานงานเมื่อเกิดปัญหาจากการปฏิบัติงานของครู ($\bar{X} = 4.04$, S.D = 0.86) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารตรวจสอบและทบทวนสภาพการใช้งานของสื่อและอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่มีในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.90$, S.D = 0.80)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการสนับสนุนและให้กำลังใจบุคลากร

ด้านการสนับสนุนและให้กำลังใจบุคลากร	ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม		
	\bar{X}	S.D.	แปรผล
1. ผู้บริหารสอบถาม แนะนำ ให้คำปรึกษาในการทำงานของครูอย่างสม่ำเสมอ	4.04	0.86	มาก
2. ผู้บริหารร่วมรับผิดชอบในความผิดพลาดจากการทำงาน of ครู พร้อมเสนอแนวทางแก้ไขที่เหมาะสม	4.00	0.92	มาก
3. ผู้บริหารจัดมุมเทคโนโลยี สื่อการสอน วิธีการใหม่ๆ ใ้ครูและนักเรียนภายในสถานศึกษา เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้อย่างทั่วถึงและครอบคลุม	3.88	0.80	มาก
4. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองโดยการเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงานเกี่ยวกับนวัตกรรมใหม่อย่างต่อเนื่อง	4.12	0.77	มาก
5. ผู้บริหารให้ความรู้ และทำความเข้าใจเกี่ยวกับการนำนวัตกรรมใหม่มาใช้ให้กับบุคลากรทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้อง	3.98	0.80	มาก
6. ผู้บริหารมีกระบวนการปรับทัศนคติให้ครูทุกฝ่ายยอมรับในการนำนวัตกรรมมาปรับใช้ในสถานศึกษาอย่างเหมาะสม	4.03	0.78	มาก

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ด้านการสนับสนุนและให้กำลังใจบุคลากร	ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม		
	\bar{X}	S.D.	แปรผล
7. ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูในการ นำนวัตกรรมใหม่มาใช้	4.00	0.84	มาก
รวม	4.01	0.72	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการสนับสนุนและให้กำลังใจบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D = 0.72) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองโดยการเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงานเกี่ยวกับนวัตกรรมใหม่อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.12$, S.D = 0.77) รองลงมา คือ ผู้บริหารสอบถาม แนะนำ ให้คำปรึกษาในการทำงานของครูอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.04$, S.D = 0.86) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารจัดมุมเทคโนโลยี สื่อการสอนวิธีการใหม่ ๆ ไว้ให้ครูและนักเรียนภายในสถานศึกษาเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้อย่างทั่วถึงและครอบคลุม ($\bar{X} = 3.88$, S.D = 0.80)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการจัดการทรัพยากรที่เพียงพอ

ด้านการจัดการทรัพยากรที่เพียงพอ	ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม		
	\bar{X}	S.D.	แปรผล
1. ผู้บริหารสนับสนุนให้นำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน โดยคำนึงถึง เป้าหมายการดำเนินงานของสถานศึกษา เป็นสำคัญ	4.06	0.81	มาก

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ด้านการจัดหาทรัพยากรที่เพียงพอ	ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
2. ผู้บริหารสอบถามความต้องการสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ของครู เพื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน	4.07	0.86	มาก
3. ผู้บริหารสอบถามความพึงพอใจของครูในการจัดสรรเงินงบประมาณรายห้องเรียนเพื่อนำไปใช้สร้างนวัตกรรม	4.00	0.84	มาก
4. ผู้บริหารจัดสรรสื่อเทคโนโลยี อุปกรณ์ DLTV DLIT ประจำห้องเรียนอย่างครบถ้วน	3.96	0.96	มาก
5. ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณในการซื้ออุปกรณ์คอมพิวเตอร์ เพื่อให้ใช้ในการเรียนการสอนอย่างพอเพียง	3.88	0.97	มาก
6. ผู้บริหารติดตั้งสัญญาณอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงใช้ได้ครอบคลุมทั้งสถานศึกษา	4.13	0.82	มาก
7. ผู้บริหารเผยแพร่ ข้อมูล ข่าวสารใหม่ ๆ ให้ครูอย่างสม่ำเสมอ	4.08	0.83	มาก
8. ผู้บริหารสนับสนุนปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งเสริมต่อการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีเป็นฐาน เช่น การเรียนรู้ออนไลน์	4.02	0.90	มาก
รวม	4.03	0.74	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการจัดหาทรัพยากรที่เพียงพอ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D = 0.74) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารติดตั้งสัญญาณอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงใช้ได้ครอบคลุมทั้งสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.13$, S.D = 0.82) รองลงมา คือ ผู้บริหารเผยแพร่ ข้อมูล ข่าวสารใหม่ ๆ ให้ครูอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.08$, S.D = 0.83) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณในการซื้ออุปกรณ์คอมพิวเตอร์เพื่อให้ใช้ในการเรียนการสอนอย่างพอเพียง ($\bar{X} = 3.88$, S.D = 0.97)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการกำหนด
ภาระงานที่เหมาะสม

(n=203)

ด้านการกำหนดภาระงานที่เหมาะสม	ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ กำหนดภาระงานของครู เพื่อปฏิบัติงานตามนโยบายที่กำหนดได้อย่างชัดเจน	4.00	0.86	มาก
2. ผู้บริหารมอบหมายงานตามภาระงานที่กำหนด ให้กับครูตรงตามความถนัดและความสามารถ ของครูแต่ละคนอย่างเหมาะสม	4.04	0.86	มาก
3. ผู้บริหารบริหารบุคลากรโดยยึดหลักการและระเบียบปฏิบัติ อย่างเคร่งครัด	4.06	0.82	มาก
4. ผู้บริหารมอบหมายอำนาจการตัดสินใจให้กับครู ในเรื่องที่ได้รับผิดชอบโดยตรง	4.12	0.80	มาก
5. ผู้บริหารกระจายอำนาจการบริหารงานตาม โครงสร้าง เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน	4.04	0.90	มาก
6. ผู้บริหารสามารถบูรณาการงานที่มีลักษณะซ้ำซ้อน เพื่อให้เกิดแนวทางการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ได้เป็นอย่างดี	4.00	0.88	มาก
รวม	4.05	0.76	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการกำหนดภาระงานที่เหมาะสม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D = 0.76) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมอบหมายอำนาจการตัดสินใจให้กับครูในเรื่องที่ได้รับผิดชอบโดยตรง ($\bar{X} = 4.12$, S.D = 0.80) รองลงมา คือ ผู้บริหารบริหารบุคลากรโดยยึดหลักการและระเบียบปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ($\bar{X} = 4.06$, S.D = 0.82) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ กำหนดภาระงานของครูเพื่อปฏิบัติงานตามนโยบายที่กำหนดได้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.00$, S.D = 0.86) และผู้บริหารสามารถบูรณาการงานที่มีลักษณะซ้ำซ้อนเพื่อให้เกิดแนวทางการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.00$, S.D = 0.88)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการมี
เสรีภาพ

(n=203)

ด้านการมีเสรีภาพ	ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารรับฟังข้อเสนอแนะในการเลือกใช้นวัตกรรม หรือวิธีการทำงานรูปแบบใหม่ตามความต้องการจำเป็นของครู	4.02	0.82	มาก
2. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันอย่างต่อเนื่อง	4.08	0.80	มาก
3. ผู้บริหารนำกระบวนการนิเทศภายในมาใช้ กำกับติดตามการสร้างและการนำนวัตกรรมไปใช้อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ	3.99	0.85	มาก
4. ผู้บริหารนำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา	3.93	0.89	มาก
5. ผู้บริหารเปิดเผยผลการใช้นวัตกรรมในสถานศึกษาให้สาธารณชนทราบอย่างต่อเนื่อง	3.86	0.90	มาก
รวม	3.98	0.72	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการมีเสรีภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D = 0.72) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.08$, S.D = 0.80) รองลงมา คือ ผู้บริหารรับฟังข้อเสนอแนะในการเลือกใช้นวัตกรรมหรือวิธีการทำงานรูปแบบใหม่ตามความต้องการจำเป็นของครู ($\bar{X} = 4.02$, S.D = 0.82) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารเปิดเผยผลการใช้นวัตกรรมในสถานศึกษาให้สาธารณชนทราบอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.86$, S.D = 0.90)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านผลงาน
นวัตกรรมการที่ท้าทาย

(n=203)

ด้านผลงานนวัตกรรมการที่ท้าทาย	ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารมีการกำหนดแผนพัฒนาครูด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่อย่างเป็นระบบ	3.90	0.82	มาก
2. ผู้บริหารมีทักษะการสื่อสาร (ในการพูด ถาม รับฟัง) ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครู	3.93	0.90	มาก
3. ผู้บริหารกระตุ้นและท้าทายความสามารถของครู ผ่านการผลิตชิ้นงานและวิธีการทำงานใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา	3.90	0.84	มาก
4. ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ครูจัดการเรียนการสอนแบบโครงการ โครงการที่ทันสมัย รูปแบบใหม่ที่น่าสนใจ	4.04	0.78	มาก
5. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูเรียนรู้ร่วมกันกับเครือข่ายทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสถานศึกษา	4.01	0.77	มาก
6. ผู้บริหารนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสื่อสารกับครูในรูปแบบที่หลากหลายเพื่อความสะดวกและรวดเร็ว	4.00	0.82	มาก
รวม	3.96	0.72	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านผลงานนวัตกรรมการที่ท้าทาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D = 0.72) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ครูจัดการเรียนการสอนแบบโครงการ โครงการที่ทันสมัย รูปแบบใหม่ที่น่าสนใจ ($\bar{X} = 4.04$, S.D = 0.78) รองลงมา คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูเรียนรู้ร่วมกันกับเครือข่ายทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.01$, S.D = 0.77) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีการกำหนดแผนพัฒนาครูด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่อย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 3.90$, S.D = 0.82) และผู้บริหารกระตุ้น

และทำท่ายความสามารถของครูผ่านการผลิตชิ้นงานและวิธีการทำงานใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา ($\bar{X} = 3.90, S.D = 0.84$)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน

ด้านการทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน	ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารพูดคุยและแสดงให้ผู้ร่วมงานเข้าใจถึงจุดประสงค์ เป้าหมายของงานที่จะก่อประโยชน์แก่สถานศึกษา	4.09	0.80	มาก
2. ผู้บริหารปฏิบัติงานโดยหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจบังคับครูให้ทำงานตามคำสั่ง	4.01	0.87	มาก
3. ผู้บริหารปฏิบัติงานร่วมกับครูทุกคนอย่างเต็มความสามารถ	4.07	0.85	มาก
4. ผู้บริหารใช้หลักคุณธรรม จริยธรรมมาใช้ในการบริหารงาน	4.09	0.85	มาก
5. ผู้บริหารให้ความเป็นกันเองกับครู สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.13	0.88	มาก
6. ผู้บริหารแจ้งให้ครูทราบถึงปัญหาที่สถานศึกษาประสบอยู่เพื่อร่วมกันแก้ปัญหาอย่างเปิดเผย	4.14	0.82	มาก
รวม	4.09	0.77	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09, S.D = 0.77$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารแจ้งให้ครูทราบถึงปัญหาที่สถานศึกษาประสบอยู่เพื่อร่วมกันแก้ปัญหาอย่างเปิดเผย ($\bar{X} = 4.14, S.D = 0.82$) รองลงมา คือ ผู้บริหารให้ความเป็นกันเองกับครู สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.13, S.D = 0.88$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารปฏิบัติงานโดยหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจบังคับครูให้ทำงานตามคำสั่ง ($\bar{X} = 4.01, S.D = 0.87$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ในอำเภอท่าชนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ผลการวิเคราะห์ความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ในอำเภอท่าชนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ทั้งในภาพรวมและจำแนกรายด้าน มีรายละเอียด ดังแสดงในตารางที่ 4.11 - 4.15

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ในอำเภอท่าชนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ในภาพรวม

(n=203)

ความเป็นองค์กรดิจิทัล	ระดับความเป็นองค์กรดิจิทัล		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านบุคลากร	4.02	0.67	มาก
ด้านโครงสร้างและกระบวนการทำงาน	3.98	0.69	มาก
ด้านเทคโนโลยี	3.97	0.71	มาก
ด้านวัฒนธรรมองค์กร	4.07	0.70	มาก
รวม	4.00	0.64	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ครูของสถานศึกษา ในอำเภอท่าชนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มีความเห็นว่าสถานศึกษามีความเป็นองค์กรดิจิทัลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D = 0.64) เมื่อพิจารณารายด้านของสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน พบว่าความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุดได้ดังนี้ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X} = 4.07$, S.D = 0.70), ด้านบุคลากร ($\bar{X} = 4.02$, S.D = 0.67), ด้านโครงสร้างและกระบวนการทำงาน ($\bar{X} = 3.98$, S.D = 0.69) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านเทคโนโลยี ($\bar{X} = 3.97$, S.D = 0.71) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเป็นองค์กรดิจิทัล ด้านบุคลากร
(n=203)

ด้านบุคลากร	ระดับความเป็นองค์กรดิจิทัล		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัล	4.11	0.83	มาก
2. ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจและมีความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นอย่างดี	4.00	0.85	มาก
3. ผู้บริหารสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในกระบวนการบริหารงานในทุกภารกิจอย่างครบถ้วนและเหมาะสม	3.95	0.85	มาก
4. ผู้บริหารมีการวางแผน เตรียมพร้อมในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในสถานศึกษาอย่างชัดเจน	3.95	0.87	มาก
5. ครูค้นหาสิ่งดี ๆ ภูมิปัญญาท้องถิ่นแล้วนำมาพัฒนาตนเองสู่การเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม	3.96	0.75	มาก
6. ครูมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นอย่างดี	4.04	0.73	มาก
7. ครูมีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นอย่างดี	4.01	0.74	มาก
8. ครูมีทัศนคติที่ดีต่อการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในสถานศึกษา	4.03	0.77	มาก
9. ครูเป็นบุคคลที่พร้อมเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลตลอดเวลา	4.09	0.80	มาก
รวม	4.02	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า สถานศึกษามีความเป็นองค์กรดิจิทัล ด้านบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D = 0.67) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X} = 4.11$, S.D = 0.83) รองลงมา คือ ครูเป็นบุคคลที่พร้อมเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลตลอดเวลา ($\bar{X} = 4.09$, S.D = 0.80) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในกระบวนการบริหารงานในทุกภารกิจอย่างครบถ้วนและเหมาะสม ($\bar{X} = 3.95$, S.D = 0.85) และผู้บริหารมีการ

วางแผน เตรียมพร้อมในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในสถานศึกษาอย่างชัดเจน ($\bar{X}=3.95$, S.D = 0.87)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเป็นองค์กรดิจิทัล ด้านโครงสร้างและกระบวนการทำงานของสถานศึกษา

ด้าน โครงสร้างและกระบวนการทำงาน	(n=203)		
	ระดับความเป็นองค์กรดิจิทัล		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. สถานศึกษามีคณะกรรมการบริหารที่สามารถวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย โอกาส อุปสรรค เพื่อนำผลการวิเคราะห์มากำหนดเป็นกลยุทธ์ดิจิทัล	3.99	0.83	มาก
2. สถานศึกษามีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย นโยบายเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการศึกษาหรือเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม	4.04	0.76	มาก
3. สถานศึกษามีการนำกลยุทธ์ดิจิทัลมาปรับใช้ในการบริหารงานของสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม	3.93	0.76	มาก
4. สถานศึกษามีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ดิจิทัล	3.96	0.77	มาก
5. สถานศึกษามีการจัดระบบฐานข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานสอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้ทุกฝ่าย	3.98	0.81	มาก
6. สถานศึกษามีฐานข้อมูลกลางที่ผู้ใช้สามารถสืบค้นและพร้อมใช้งานได้ตลอดเวลา	4.00	0.80	มาก
รวม	3.98	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า สถานศึกษามีความเป็นองค์กรดิจิทัล ด้านโครงสร้างและกระบวนการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.98$, S.D = 0.69) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์เป้าหมาย นโยบาย

เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการศึกษาหรือเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม ($\bar{X} = 4.04$, S.D = 0.76) รองลงมา คือ สถานศึกษามีฐานข้อมูลกลางที่ผู้ใช้สามารถสืบค้นและพร้อมใช้งานได้ตลอดเวลา ($\bar{X} = 4.00$, S.D = 0.80) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษามีการนำกลยุทธ์ดิจิทัลมาปรับใช้ในการบริหารงานของสถานศึกษาเป็นรูปธรรม ($\bar{X} = 3.93$, S.D = 0.76)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเป็นองค์รรดิจิทัล
ด้านเทคโนโลยี

ด้านเทคโนโลยี	ระดับความเป็นองค์รรดิจิทัล		
	\bar{X}	S.D.	แปรผล
1. สถานศึกษาจัดให้มีการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานของครูตามโครงสร้างการบริหารงานที่กำหนด	3.96	0.79	มาก
2. สถานศึกษาจัดให้มีการแสวงหาแหล่งเงินทุนเพื่อสนับสนุนให้มีเทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษาอย่างเพียงพอต่อความต้องการของครู	3.90	0.88	มาก
3. สถานศึกษามีการจัดสรรอุปกรณ์เทคโนโลยีการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมได้เพียงพอต่อความต้องการของครู	3.94	0.88	มาก
4. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารกับครูได้หลายช่องทาง	4.03	0.85	มาก
5. สถานศึกษาจัดให้นำเครื่องคอมพิวเตอร์ที่ทันสมัย สามารถประมวลผลข้อมูลได้รวดเร็ว มาใช้ในสถานศึกษาอย่างเพียงพอต่อความต้องการของครู	3.89	0.94	มาก
6. สถานศึกษาติดตั้งสัญญาณเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่มีความเสถียรครอบคลุมทุกพื้นที่ในสถานศึกษา	4.05	0.79	มาก

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

(n=203)

ด้านเทคโนโลยี	ระดับความเป็นองค์กรดิจิทัล		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
7. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ ในการจัดการเรียนการสอนและงานอื่น ๆ อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ	4.02	0.82	มาก
8. ผู้บริหารมีการกำกับ ติดตามการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ	3.92	0.88	มาก
9. สถานศึกษาจัดให้มีการประเมินผลการนำ เทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้พร้อมนำผลการประเมิน มาปรับปรุงพัฒนางานต่อไป	3.96	0.82	มาก
10. สถานศึกษามีการวางแผนการบำรุงรักษาอุปกรณ์ เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นระบบ	3.93	0.82	มาก
11. ผู้บริหารมอบหมายครูที่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ เทคโนโลยีดิจิทัลให้รับผิดชอบโดยตรงอย่างชัดเจน	4.07	0.79	มาก
รวม	3.97	0.71	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า สถานศึกษามีความเป็นองค์กรดิจิทัล ด้านเทคโนโลยี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D = 0.71) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารมอบหมายครูที่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลให้รับผิดชอบโดยตรงอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.07$, S.D = 0.79) รองลงมา คือ สถานศึกษาติดตั้งสัญญาณเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่มีความเสถียรครอบคลุมทุกพื้นที่ในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.05$, S.D = 0.79) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษาจัดให้นำเครื่องคอมพิวเตอร์ที่ทันสมัย สามารถประมวลผลข้อมูลได้รวดเร็วมาใช้ในสถานศึกษาอย่างเพียงพอต่อความต้องการของครู ($\bar{X} = 3.89$, S.D = 0.94)

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเป็นองค์กรดิจิทัล ด้านวัฒนธรรมองค์กร

ด้านวัฒนธรรมองค์กร	ระดับความเป็นองค์กรดิจิทัล		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ครูตระหนักถึงประโยชน์ของการเปลี่ยนแนวคิดการปฏิบัติแบบเดิม เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของตนเอง	4.16	0.69	มาก
2. สถานศึกษาจัดให้มีกระบวนการจัดการความรู้ โดยการรวบรวมนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนให้ครูและนักเรียนเข้าถึงความรู้อย่างทั่วถึง	4.04	0.78	มาก
3. สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานอื่น เพื่อจะได้แนวคิด วิธีการทำงานใหม่จนสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา	4.06	0.76	มาก
4. สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างการปรับเปลี่ยนทัศนคติเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างกว้างขวางและทั่วถึง	4.04	0.83	มาก
5. สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูรุ่นใหม่ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูรุ่นเก่าในลักษณะของการเป็นพี่เลี้ยง	4.04	0.83	มาก
รวม	4.07	0.70	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่า สถานศึกษามีความเป็นองค์กรดิจิทัล ด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07, S.D = 0.70$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูตระหนักถึงประโยชน์ของการเปลี่ยนแนวคิดการปฏิบัติแบบเดิม เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของตนเอง ($\bar{X} = 4.16, S.D = 0.69$) รองลงมา คือสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานอื่น เพื่อจะได้แนวคิด วิธีการทำงานใหม่จนสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.06, S.D = 0.76$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษาจัดให้มีกระบวนการจัดการความรู้โดยการรวบรวมนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับ

การจัดการเรียนการสอนให้ครูและนักเรียนเข้าถึงความรู้อย่างทั่วถึง ($\bar{X} = 4.04$, S.D = 0.78), สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างการปรับเปลี่ยนทัศนคติเกี่ยวกับเทคโนโลยี ดิจิทัลอย่างกว้างขวางและทั่วถึง ($\bar{X} = 4.04$, S.D = 0.83) และสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูรุ่นใหม่ได้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูรุ่นเก่าในลักษณะของการเป็นที่เลี้ยง ($\bar{X} = 4.04$, S.D = 0.83)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและความเป็น องค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ในอำเภอท่าชนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ตารางที่ 4.16 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและความเป็นองค์กรดิจิทัลของ
สถานศึกษา ในอำเภอท่าชนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	ความเป็นองค์กรดิจิทัล				
	y1	y2	y3	y4	y _{tot}
X1	0.648**	0.650**	0.704**	0.571**	0.716**
X2	0.663**	0.683**	0.703**	0.639**	0.739**
X3	0.715**	0.700**	0.740**	0.647**	0.775**
X4	0.716**	0.693**	0.779**	0.604**	0.781**
X5	0.719**	0.698**	0.759**	0.676**	0.788**
X6	0.756**	0.736**	0.745**	0.677**	0.802**
X7	0.738**	0.754**	0.783**	0.647**	0.810**
X8	0.776**	0.756**	0.754**	0.660**	0.813**
X _{tot}	0.786**	0.777**	0.821**	0.700**	0.854**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

X1	หมายถึง	การให้กำลังใจแก่บุคลากรในองค์กร
X2	หมายถึง	การขจัดอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม
X3	หมายถึง	การสนับสนุนและให้กำลังใจบุคลากร
X4	หมายถึง	การจัดหาทรัพยากรที่เพียงพอ

X5	หมายถึง	การกำหนดภาระงานที่เหมาะสม
X6	หมายถึง	การมีเสรีภาพ
X7	หมายถึง	ผลงานนวัตกรรมที่ทำหาย
X8	หมายถึง	การทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน
X _{tot}	หมายถึง	ผลรวมตัวแปรต้น ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
y1	หมายถึง	บุคลากร
y2	หมายถึง	โครงสร้างและกระบวนการทำงาน
y3	หมายถึง	เทคโนโลยี
y4	หมายถึง	วัฒนธรรมองค์กร
y _{tot}	หมายถึง	ผลรวมตัวแปรตาม ความเป็นองค์กรดิจิทัล

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับสูง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.854

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา 2 ด้าน ที่มีความสัมพันธ์ในระดับสูง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกันและด้านผลงานนวัตกรรมที่ทำหายมี โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.813 และ 0.810 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน พบว่า ด้านบุคลากร ด้านโครงสร้างและกระบวนการทำงาน ด้านเทคโนโลยีและด้านวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.776, 0.756, 0.754 และ 0.660 ตามลำดับ และ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ด้านผลงานนวัตกรรมที่ทำหาย พบว่า ด้านเทคโนโลยี ด้านโครงสร้างและกระบวนการทำงาน ด้านบุคลากร และด้านวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.783, 0.754, 0.738 และ 0.647 ตามลำดับ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา 6 ด้าน มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านการมีเสรีภาพ ด้านการกำหนดภาระงานที่เหมาะสม ด้านการจัดหาทรัพยากรที่เพียงพอ ด้านการสนับสนุนและให้กำลังใจบุคลากร ด้านการจัดอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม และด้านการให้กำลังใจแก่บุคลากรในองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.802, 0.788, 0.781, 0.775, 0.739 และ 0.716 ตามลำดับ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ด้านการมีเสรีภาพ พบว่า ด้านบุคลากร ด้านเทคโนโลยี ด้านโครงสร้างและกระบวนการทำงานและด้านวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.756, 0.745, 0.736 และ 0.677 ตามลำดับ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ด้านการกำหนดภาระงานที่เหมาะสม พบว่า ด้านเทคโนโลยี ด้านบุคลากร ด้านโครงสร้างและกระบวนการทำงาน และด้านวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.759, 0.719, 0.698 และ 0.676 ตามลำดับ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ด้านการจัดหาทรัพยากรที่เพียงพอ พบว่า ด้านเทคโนโลยี ด้านบุคลากร ด้านโครงสร้างและกระบวนการทำงาน และด้านวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.779, 0.716, 0.693 และ 0.604 ตามลำดับ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ด้านการให้กำลังใจแก่บุคลากรในองค์กร พบว่า ด้านเทคโนโลยี ด้านบุคลากรและด้านโครงสร้างและกระบวนการทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.704, 0.650, และ 0.648 ส่วนด้านวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.571 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ด้านการจัดอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม พบว่า ด้านเทคโนโลยี ด้านโครงสร้างและกระบวนการทำงาน ด้านบุคลากรและด้านวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.703, 0.683, 0.663 และ 0.639 ตามลำดับ และภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ด้านการสนับสนุนและให้กำลังใจบุคลากร พบว่า ด้านเทคโนโลยี ด้านบุคลากร ด้านโครงสร้างและกระบวนการทำงานและ

ด้านวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.740, 0.715, 0.700 และ 0.647 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 1 ด้าน ที่มีความสัมพันธ์ในระดับสูง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านเทคโนโลยี โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.821 ความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านเทคโนโลยี พบว่า ด้านผลงานนวัตกรรมที่ทำขาย ด้านการจัดหาทรัพยากรที่เพียงพอ ด้านการกำหนดภาระงานที่เหมาะสม ด้านการทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน ด้านการมีเสรีภาพ ด้านการสนับสนุนและให้กำลังใจบุคลากร ด้านการให้กำลังใจแก่บุคลากรในองค์กร ด้านการจัดอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.783, 0.779, 0.759, 0.754, 0.745, 0.740, 0.704 และ 0.703 ตามลำดับ

ความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 3 ด้าน ที่มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านโครงสร้างและกระบวนการทำงานและด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.786, 0.777 และ 0.700 ตามลำดับ ความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านบุคลากร พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน ด้านการมีเสรีภาพ ด้านผลงานนวัตกรรมที่ทำขาย ด้านการกำหนดภาระงานที่เหมาะสม ด้านการจัดหาทรัพยากรที่เพียงพอ ด้านการสนับสนุนและให้กำลังใจบุคลากร ด้านการจัดอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมและด้านการให้กำลังใจแก่บุคลากร มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.776, 0.756, 0.738, 0.719, 0.716, 0.715, 0.663 และ 0.648 ตามลำดับ ความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านโครงสร้างและกระบวนการทำงาน พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน ด้านผลงานนวัตกรรมที่ทำขาย ด้านการมีเสรีภาพ ด้านการสนับสนุนและให้กำลังใจบุคลากร ด้านการกำหนดภาระงานที่เหมาะสม ด้านการจัดหาทรัพยากรที่เพียงพอ ด้านการจัดอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมและด้านการให้กำลังใจแก่บุคลากร ในองค์กร มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.756, 0.754, 0.736, 0.700, 0.698, 0.693, 0.683 และ 0.650 ตามลำดับ และความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวัฒนธรรมองค์กร พบว่า ด้านการมีเสรีภาพ ด้านการกำหนดภาระงานที่เหมาะสม ด้านการทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน ด้านการสนับสนุนและให้กำลังใจบุคลากร ด้านผลงานนวัตกรรมที่ทำขาย ด้านการจัดอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านการจัดหาทรัพยากรที่เพียงพอ มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.677, 0.676, 0.660, 0.647, 0.647, 0.639 และ 0.604 ส่วนด้านการให้กำลังใจแก่บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.571



บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ในอำเภอท่าชนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอ เป็น 3 ส่วน คือ สรุปการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ รายละเอียดดังต่อไปนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 รูปแบบการวิจัย การวิจัยเชิงสหสัมพันธ์

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

1.3 วิธีดำเนินการวิจัย

1.3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร คือ ครูปฏิบัติหน้าที่การสอนในสถานศึกษาในอำเภอท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำนวน 410 คน และกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูปฏิบัติหน้าที่การสอนในสถานศึกษาในอำเภอท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำนวน 203 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นเกณฑ์ในการแบ่ง

1.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มี 8 ด้าน คือ ด้านการให้กำลังใจแก่บุคลากรในองค์กร ด้านการจัดอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านการสนับสนุนและให้กำลังใจบุคลากร ด้านการจัดหาทรัพยากรที่เพียงพอ ด้านการกำหนดภาระงานที่เหมาะสม ด้านการมีเสรีภาพ ด้านผลงานนวัตกรรมที่ทำทนาย และด้านการทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน

ตอนที่ 3 ความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา มี 4 ด้าน คือ ด้านบุคลากร ด้านโครงสร้างและกระบวนการทำงาน ด้านเทคโนโลยี และด้านวัฒนธรรมองค์กร

1.3.3 การเก็บรายงานข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามด้วยตนเองไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 203 คน และได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 203 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

1.4 สรุปผลการวิจัย

จากการดำเนินการวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ได้ดังนี้

1.4.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอท่าชนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านผลงานนวัตกรรมที่ทำทนาย

1.4.2 ความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ในอำเภอท่าชนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า สถานศึกษามีความเป็นองค์กรดิจิทัล โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านเทคโนโลยี

1.4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ในอำเภอท่าชนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ในภาพรวม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอท่าชนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ในอำเภอท่าชนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.854$) และรายด้าน พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกันและด้านผลงานนวัตกรรมที่ทำทนายมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้าน

การมีเสรีภาพ ด้านการกำหนดภาระงานที่เหมาะสม ด้านการจัดหาทรัพยากรที่เพียงพอ ด้านการสนับสนุนและให้กำลังใจบุคลากร ด้านการจัดอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม และด้านการให้กำลังใจแก่บุคลากรในองค์กร มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณาทางด้าน ความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ด้านเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านบุคลากร ด้านโครงสร้างและกระบวนการทำงานและด้านวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. อภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ในอำเภอท่าชนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มีประเด็นสำคัญที่อภิปรายผลได้ดังนี้

จากผลการวิจัย ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ผู้วิจัยมีความเห็นว่าน่าจะเป็นเพราะ ครูมีความคิดเห็นว่าเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันได้มีการปรับตัว พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้และมีความสามารถในด้านนวัตกรรม ทำให้มีความสามารถในการบริหารงานในสถานศึกษาได้สอดคล้องกับเป้าหมายของการจัดการศึกษาและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี โดยผู้บริหารมีพฤติกรรมในการให้กำลังใจแก่บุคลากรในองค์กร สนับสนุนและให้กำลังใจบุคลากร จัดอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมในสถานศึกษา จัดหาทรัพยากรที่เพียงพอ มีการกำหนดภาระงานที่เหมาะสม ให้เสรีภาพ กระตุ้นให้เกิดผลงานนวัตกรรมที่ทำทนายและสนับสนุนให้ครูทำงานเป็นทีม ซึ่งจะส่งผลให้ครูเกิดความสุขในการทำงานและปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เวียงวิวรรณ ทำทูล (2557) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ มีการปฏิบัติสูงสุด รองลงมาเป็นด้านการทำงานเป็นทีม และมีส่วนร่วมด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการบริหารความเสี่ยง และด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาผลการวิจัยรายด้านของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมทั้ง 8 ด้าน พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นเพราะว่า การทำงานของผู้บริหารสถานศึกษามีการพูดคุยและแสดงให้ผู้ร่วมงานเข้าใจถึงจุดประสงค์ เป้าหมายของงานที่จะก่อประโยชน์แก่สถานศึกษา ปฏิบัติงานร่วมกับครูทุกคนอย่างเต็มความสามารถ โดยหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจบังคับครูให้ทำงานตามคำสั่ง ใช้หลักคุณธรรม จริยธรรมมาใช้ในการบริหารงาน ให้ความเป็นกันเองกับครู สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันและแจ้งให้ครูทราบถึงปัญหาที่สถานศึกษาประสบอยู่เพื่อร่วมกันแก้ปัญหาอย่างเปิดเผย ทำให้ครูเกิดความตระหนักในภาระหน้าที่ของตนเองและปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีศักยภาพ จากผลงานวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนจะต้องปฏิบัติอย่างจริงจังเป็นลำดับแรกของการเข้าไปบริหารสถานศึกษา และในด้านการทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกันนี้ ผลการวิจัยยังพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยผลการวิจัยสูงสุด คือ ผู้บริหารแจ้งให้ครูทราบถึงปัญหาที่สถานศึกษาประสบอยู่เพื่อร่วมกันแก้ปัญหาอย่างเปิดเผย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าครูรับรู้ว่าการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษานั้น ผู้บริหารมีการแจ้งให้ครูทราบถึงปัญหาที่สถานศึกษาประสบอยู่เพื่อร่วมกันแก้ปัญหาอย่างเปิดเผย ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้ครูเชื่อมั่น ศรัทธาในตัวผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้นการทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกันจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Wahyu, L., Mihardjo, W., & Sasmoko, S. (2018) พบว่า ภาวะผู้นำทางจิตที่ส่งผลทางอ้อมผ่านกลยุทธ์การสร้างความร่วมมือในการพัฒนานวัตกรรมรูปแบบธุรกิจ กลยุทธ์การสร้างความร่วมมือมีบทบาทเป็นสื่อกลางในความสัมพันธ์ระหว่างนวัตกรรมรูปแบบธุรกิจและความเป็นผู้นำทางจิตที่ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู อยู่ในระดับมากที่สุดโดยรวมและรายด้าน คือ ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม

เมื่อพิจารณาผลการวิจัยรายด้านของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมทั้ง 8 ด้าน พบว่า ด้านผลงานนวัตกรรมที่ทำท่าย มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดนั้น อาจเป็นเพราะว่า ครูคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรจะต้องปฏิบัติในด้านนี้ให้มากยิ่งขึ้น ในเรื่องมีการกำหนดแผนพัฒนาครูด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่อย่างเป็นระบบ มีทักษะการสื่อสาร (ในการพูด ถาม รับฟัง) ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครู กระตุ้นและท้าทายความสามารถของครู ผ่านการผลิตชิ้นงานและวิธีการทำงานใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูจัดการเรียนการสอนแบบโครงการ โครงการที่ทันสมัยรูปแบบใหม่ที่นำเสนอ สนับสนุนให้ครูเรียนรู้ร่วมกันกับเครือข่ายทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสถานศึกษาและนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสื่อสารกับครูในรูปแบบที่หลากหลายเพื่อความสะดวกและรวดเร็ว ผลการวิจัยยังพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยผลการวิจัยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีการ

กำหนดแผนพัฒนาครูด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่อย่างเป็นระบบ และผู้บริหารกระตุ้นและท้าทายความสามารถของครูผ่านการผลิตชิ้นงานและวิธีการทำงานใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา ซึ่งแสดงให้เห็นว่าครูรับรู้ว่าการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษานั้น ผู้บริหารจะต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาในเรื่องการกำหนดแผนพัฒนาครูด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่อย่างเป็นระบบและการกระตุ้นและท้าทายความสามารถของครูผ่านการผลิตชิ้นงานและวิธีการทำงานใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับอนุสรณ์ สุวรรณวงศ์ (2559) กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ควรดำเนินการ นำสู่การสร้างสรรค่นวัตกรรม (Leading to innovate) เมื่อบุคลากรภายในสถานศึกษา ตระหนักถึงประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวแล้ว ผู้บริหารจะต้องสนับสนุนปัจจัยที่ส่งเสริมต่อการเรียนรู้ เชิงนวัตกรรม เช่น เทคโนโลยีสารสนเทศ แหล่งเรียนรู้ออนไลน์ สื่อและอุปกรณ์ เป็นต้น เพื่อนำไปสู่วัตกรรมการสอน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของปวีณา กันถิน มนต์กันต์ มโนการณ และธารณ ทองงอก (2560) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประจักษ์รัฐมีระดับภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์ ข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประจักษ์รัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ซึ่งพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและให้การสนับสนุนครูและบุคลากรในโรงเรียน ได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ และเปิดโอกาสให้ครูได้สร้างสรรค์ผลงานของตนเองเพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินงานของสถานศึกษา

จากผลการวิจัย ที่พบว่า สถานศึกษามีความเป็นองค์กรดิจิทัลโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความเห็นที่น่าจะเป็นเพราะ ครูมีความคิดเห็นว่าสถานศึกษามีโครงสร้างและกระบวนการทำงานที่มีการนำเทคโนโลยี นวัตกรรมมาใช้ บุคลากรของสถานศึกษาเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการนำเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและนำมาใช้ในงานอื่นๆของสถานศึกษา รวมถึงสถานศึกษามีวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเปิดรับและการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในสถานศึกษา โดยสถานศึกษามีความพร้อมในด้านวัฒนธรรมองค์กรด้านบุคลากร ด้านโครงสร้างและกระบวนการทำงานและด้านเทคโนโลยี ย่อมส่งผลให้สถานศึกษามีความเป็นองค์กรดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Mouhamadou Sow (2018) พบว่า รูปแบบความเป็นผู้นำมีผลกระทบสูงต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรและการมีส่วนร่วมของพนักงานและปัจจัยที่มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จของความพยายามในการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับเกสรศักดิ์ คิมฉิมวงศา (2561) กล่าวว่า ในสภาวะการณ์ปัจจุบันที่ทุกองค์กรได้รับแรงผลักดันอย่างต่อเนื่องจากปัจจัยต่าง ๆ ทางธุรกิจ และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้องค์กรต้องปรับเปลี่ยน

ตัวเองไปสู่องค์กรดิจิทัลอย่างเร่งด่วน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และความสามารถในการแข่งขันใน
โลกการค้าไร้พรมแดน

เมื่อพิจารณาผลการวิจัยรายด้านของความเป็นองค์กรดิจิทัลทั้ง 4 ด้าน พบว่า ด้าน
วัฒนธรรมองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะว่า ครูในสถานศึกษาตระหนักถึง
ประโยชน์ของการเปลี่ยนแนวคิด การปฏิบัติแบบเดิม เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของตนเอง
สถานศึกษาจัดให้มีกระบวนการจัดการความรู้ โดยการรวบรวมนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการ
เรียนการสอนให้ครูและนักเรียนเข้าถึงความรู้อย่างทั่วถึง สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยน
เรียนรู้กับหน่วยงานอื่น เพื่อจะได้แนวคิด วิธีการทำงานใหม่จนสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้
สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างการ
ปรับเปลี่ยนทัศนคติเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างกว้างขวางและทั่วถึงและสถานศึกษาส่งเสริมให้
ครูรุ่นใหม่ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูรุ่นเก่าในลักษณะของการเป็นพี่เลี้ยง ผลการวิจัยยังพบว่าข้อที่
มีค่าเฉลี่ยผลการวิจัยสูงที่สุด คือ ครูตระหนักถึงประโยชน์ของการเปลี่ยนแนวคิดการปฏิบัติ
แบบเดิม เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของตนเอง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าครูรับรู้ว่าสถานศึกษามี
วัฒนธรรมองค์กรในเรื่องของครูให้ตระหนักถึงประโยชน์ของการเปลี่ยนแนวคิดการปฏิบัติ
แบบเดิม เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราภา
ประพันธ์พัฒน์ (2560) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็น
ของครู อยู่ในระดับมากที่สุดโดยรวมและรายด้านต่างๆ คือ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม
นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เศรษฐพงศ์ มะลิสวรรณและวาสนา แก้วณีกรังยี (2561)
อธิบายถึงองค์ประกอบของการแปลงทางดิจิทัลที่ประสบความสำเร็จและวิธีประเมินการพัฒนาด้าน
ดิจิทัลขององค์กร เป็นผลมาจากกลยุทธ์องค์กร วัฒนธรรม และความเป็นผู้นำ และเพื่อให้องค์กร
ต่างๆ สามารถก้าวไปข้างหน้า ในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลในอนาคตได้นั้น มีวัฒนธรรมของ
องค์กรที่สนับสนุนการริเริ่มด้านดิจิทัล องค์กรจะต้องเปลี่ยนแนวความคิดทางวัฒนธรรมของตน
เพื่อเพิ่มความร่วมมือและกระตุ้นให้สามารถยอมรับความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นได้ การยอมรับความ
เสี่ยงกลายเป็นบรรทัดฐานทางวัฒนธรรม ผู้นำต้องยอมรับความล้มเหลวว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นต้องมี
ก่อนที่จะ ประสบความสำเร็จและผู้นำควรคำนึงถึงว่าเทคโนโลยีดิจิทัลหรือวิธีการด้านดิจิทัลจะ
สามารถ ช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้และต้องเข้าใจลักษณะของวัฒนธรรมในปัจจุบันขององค์กร
เพื่อให้ สามารถกระตุ้นให้เกิดความก้าวหน้าในการปฏิรูปด้านดิจิทัลได้มากขึ้น นอกจากนี้ยังต้อง
ระบุดึงความเป็นไปได้ที่พนักงานอาจจะต้องมีความเสี่ยง เช่นเดียวกับผู้บริหาร และจะต้องได้รับการ
สนับสนุนเพื่อให้โดดเด่นยิ่งขึ้น

สำหรับด้านเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เป็นเพราะว่า สถานศึกษาจัดให้มีการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานของครูตามโครงสร้างการบริหารงานที่กำหนด จัดให้มีการแสวงหาแหล่งเงินทุนเพื่อสนับสนุนให้มีเทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษาอย่างเพียงพอต่อความต้องการของครู มีการจัดสรรอุปกรณ์เทคโนโลยีการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมได้เพียงพอต่อความต้องการของครู จัดให้นำเครื่องคอมพิวเตอร์ที่ทันสมัยสามารถประมวลผลข้อมูลได้รวดเร็วมาใช้ในสถานศึกษาอย่างเพียงพอต่อความต้องการของครู ติดตั้งสัญญาณเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่มีความเสถียรครอบคลุมทุกพื้นที่ในสถานศึกษา จัดให้มีการประเมินผลการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้ พร้อมนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนางานต่อไปและมีการวางแผนการบำรุงรักษาอุปกรณ์เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารกับครูได้หลายช่องทาง ส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและงานอื่น ๆ อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ มีการกำกับ ติดตามการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอและมอบหมายครูที่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลให้รับผิดชอบโดยตรงอย่างชัดเจน ผลการวิจัยยังพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สถานศึกษาจัดให้นำเครื่องคอมพิวเตอร์ที่ทันสมัย สามารถประมวลผลข้อมูลได้รวดเร็วมาใช้ในสถานศึกษาอย่างเพียงพอต่อความต้องการของครู แสดงให้เห็นว่าครูรับรู้ว่าสถานศึกษาจะต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาการนำเครื่องคอมพิวเตอร์ที่ทันสมัย สามารถประมวลผลข้อมูลได้รวดเร็วมาใช้ในสถานศึกษาอย่างเพียงพอต่อความต้องการของครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู อยู่ในระดับมากที่สุดโดยรวมและรายด้านต่างๆ คือ ด้านการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ และการสื่อสาร

จากผลการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอท่าชนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั้น แสดงให้เห็นว่า หากภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสูง ความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาก็จะพัฒนาสูงตามขึ้นด้วย หรือกล่าวได้ว่า ความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา เป็นผลมาจากการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมนั่นเอง ดังนั้นหากเราต้องการพัฒนาความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาก็จำเป็นต้องพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมก่อนด้วยเช่นกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การทำให้ภารกิจของสถานศึกษาสำเร็จและสถานศึกษาพัฒนาขึ้นเป็นองค์กรดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญเป็นลำดับแรก เพราะผู้บริหารต้องเป็นผู้ให้กำลังใจแก่บุคลากรในองค์กร สนับสนุนและให้กำลังใจบุคลากร ขจัดอุปสรรคต่อการ

สร้างสรรค์นวัตกรรมในสถานศึกษา จัดหาทรัพยากรที่เพียงพอ กำหนดภาระงานที่เหมาะสม ให้เสรีภาพ กระตุ้นให้เกิดผลงานนวัตกรรมที่ท้าทายและสนับสนุนให้ครูทำงานเป็นทีม หากผู้บริหารขาดทักษะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแล้วย่อมไม่สามารถจะพัฒนาสถานศึกษาให้มีความเป็นองค์กรดิจิทัลได้ ซึ่งสอดคล้องกับ Wahyu, L., Mihardjo, W. & Sasmoko, S. (2018) พบว่า ภาวะผู้นำทางดิจิทัลส่งผลทางอ้อมผ่านกลยุทธ์การสร้างความร่วมมือในการพัฒนานวัตกรรมรูปแบบธุรกิจ กลยุทธ์การสร้างร่วมมีบทบาทเป็นสื่อกลางในความสัมพันธ์ระหว่างนวัตกรรมรูปแบบธุรกิจและความเป็นผู้นำทางดิจิทัล นอกจากนี้สอดคล้องกับ สุกัญญา แซ่มซ้อย (2562) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้นำขององค์กรในยุคดิจิทัลนี้ จำเป็นต้องมีความสามารถในการนำองค์กร โดยใช้เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมเพื่อเป็นกลไกสำคัญที่จะขับเคลื่อนผลลัพธ์ ของสถานศึกษา นั่นก็คือ คุณลักษณะและทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้เรียน ในยุคดิจิทัล ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวผู้บริหารสถานศึกษาต้องอาศัยภาวะผู้นำที่สำคัญ คือภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ บุคลิกภายใน บุคลิกภายนอก การปฏิบัติงานแลมิตรสัมพันธ์

เมื่อพิจารณา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า หากจะทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาเพิ่มสูงขึ้น โดยพิจารณาจากผลการวิจัยระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมครั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาพฤติกรรมหรือทักษะด้านผลงานนวัตกรรมที่ท้าทายและด้านการทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกันก่อนเป็นลำดับแรก ด้านการมีเสรีภาพ ด้านการกำหนดภาระงานที่เหมาะสม ด้านการสนับสนุนและให้กำลังใจบุคลากรและด้านการจัดหาทรัพยากรที่เพียงพอ ด้านการขจัดอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม และด้านการให้กำลังใจแก่บุคลากรในองค์กร ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ กุลชติ จงเจริญ (2562) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานของบุคลากรในองค์กร คือ ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม เกิดความไว้วางใจหรือเชื่อใจระหว่างกันในการทำงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร ให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กร นอกจากนี้ ยังเป็นประโยชน์ต่อ องค์กรในการกำหนดทิศทางขององค์กรอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรมเพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขัน และในเชิงของคุณภาพของผลผลิต การแก้ไขปัญหาต่างๆ ด้วยวิธีการในเชิงสร้างสรรค์อย่างมีกลยุทธ์ การสร้าง นวัตกรรมใหม่ในการผลิตหรือปรับปรุงการผลิตสินค้าและการบริการ การบริหารจัดการด้วยวิธีการทำงานในรูปแบบของเครือข่ายและองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการที่มีความคาดหวังเพิ่มขึ้น จากการใช้บริการขององค์กร และสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงนวัตกรรมได้

เมื่อพิจารณา ความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า หากจะทำให้ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาเพิ่มสูงขึ้น โดยพิจารณาจากผลการวิจัยระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาครั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาด้านเทคโนโลยีก่อนเป็นลำดับแรก ด้านบุคลากร ด้านโครงสร้างและกระบวนการทำงาน และด้านวัฒนธรรมองค์กร ตามลำดับ เพราะความเป็นองค์กรดิจิทัลและการส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยี เกิดจากผลของการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนาวิษญู จินดาประดิษฐ์ (2561) การนำองค์กรเข้าสู่การเป็น “องค์กรดิจิทัล” นั้นจะเกี่ยวข้องกับการปรับตัวในทุกมิติ ไม่ใช่เป็นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพียงอย่างเดียว แต่จำเป็นต้องปรับตั้งแต่ทิศทางขององค์กร (วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์) รวมไปถึงบุคลากรและวัฒนธรรมขององค์กร ตลอดจนต้องมีการปรับกระบวนการทำงานและการกำกับดูแลที่เกี่ยวข้องให้รองรับการเป็นองค์กรดิจิทัลด้วย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ เกศรา สักคิมฉิมวงศา (2561) หลักการของการเป็นองค์กรดิจิทัล มีความสำคัญและจำเป็น ที่ผู้นำต้องมีความรู้และเข้าใจเพื่อจะปรับเปลี่ยนองค์กรของตนไปสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สถานศึกษามีความเป็นองค์กรดิจิทัลโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ในอำเภอท่าชนะ สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จากผลการวิจัยดังกล่าว นำมาสู่ข้อเสนอแนะดังนี้

3.1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ควรมีนโยบายและแนวทางปฏิบัติ ในการส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีทักษะการบริหารงานตามรูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

3.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระตุ้นท้าทาย ความสามารถครู ผ่านชิ้นงานวิธีการใหม่ๆ และจัดชั่วโมงว่างให้ครู เพื่อเปิดโอกาสให้ครูมีอิสระในการคิด สร้างสรรค์นวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษา

3.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดเผยผลการใช้นวัตกรรมในสถานศึกษาให้สาธารณชนทราบอย่างต่อเนื่อง

3.1.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 และผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีนโยบายและแผนงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา และนำกลยุทธ์ดิจิทัลมาปรับใช้ในการบริหารงานอย่างเป็นรูปธรรม

3.1.5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 และผู้บริหารสถานศึกษา ควรจัดสรรงบประมาณในการจัดซื้อเครื่องคอมพิวเตอร์ที่ทันสมัย สามารถประมวลผลข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว มาใช้ในสถานศึกษาอย่างเพียงพอ

3.1.6 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผน เตรียมพร้อม จัดมุมเทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา นำเทคโนโลยีมาใช้ในการกระบวนการบริหารงานในทุกภารกิจอย่างครบถ้วนเหมาะสม และตรวจสอบสภาพการใช้งานของสื่อเทคโนโลยีและอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่มีในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

3.1.2 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ในจังหวัดหรือเขตพื้นที่อื่น ๆ

3.1.3 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาและคุณภาพการศึกษาในจังหวัดหรือเขตพื้นที่อื่น ๆ

3.1.4 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการถอดบทเรียนของโรงเรียนที่เป็นองค์กรดิจิทัลในจังหวัดหรือเขตพื้นที่อื่น ๆ



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สืบราชสันตติวงศ์

บรรณานุกรม

- กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2562). *แผนปฏิบัติการ 4 ปี พ.ศ. 2562 – 2565*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา.
- _____. (2560). *พระราชบัญญัติการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม 2560*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา 2562*. กรุงเทพฯ: กุลชลี จงเจริญ. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม*. ใน *ประมวลสาระชุดวิชานวัตกรรมการบริหาร การศึกษาและภาวะผู้นำ*. หน่วยที่ 8-15 (พิมพ์ครั้งที่ 1, น. 1-39). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เกสรดา ศักดิ์มณีวงศา. (2561). *เตรียมความพร้อมให้กับองค์กรยุคดิจิทัล*. กรุงเทพฯธุรกิจ. สืบค้น จาก www.bangkokbiznews.com/.
- ขวัญชนก โตนาค สุกัญญา แซ่มซ้อย และ อนุชา กอนพ่วง. (2557). *การวิเคราะห์องค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 16(4).
- จิรพล สังข์โพธิ์ สุวรรณ จันทิวาสารกิจและเสาวณีย์ อยู่ศิริรัมย์. (2017). *ภาวะผู้นำในการบริหาร องค์กรยุคดิจิทัล กรณีศึกษา: องค์กร ไอทีและองค์กรที่เกี่ยวข้องกับไอทีในเขต กรุงเทพฯและปริมณฑล*. *วิทยาลัยนวัตกรรม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*.
- จิราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็น ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี*. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- จำลองณ์ ขุนพลแก้ว. (2561). *4 หัวใจสำคัญ เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรดิจิทัล*. กรุงเทพฯธุรกิจ. สืบค้นจาก www.bangkokbiznews.com และ *Lean Supply Chain by TMB*.
- _____. (2560). *มององค์กรดิจิทัล ก้าวข้ามบริบทแห่งการเปลี่ยนแปลง*. *ประชาชาติธุรกิจ*. สืบค้นจาก <https://www.prachachat.net/csr-hr/news-20320>.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2550). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). นนทบุรี : ไทยเนรมิต กิจอินเตอร์โปรเกรสซิฟ.

- ณิชากา สุนทรไชย. (2561). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดกาฬสินธุ์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- คนัษฐ์ ชนบดิธรรมจารี. (2561). *สรุปประเด็นการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การออกแบบองค์กรดิจิทัล*. สืบค้นจาก https://www.ocsc.go.th/digitalskills/seminar2_brief.
- ชนาวิชญ์ จินดาประดิษฐ์. (2561). *แนวทางการพัฒนาระบบงานและกระบวนการทำงานสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล เอกสารการอบรมหลักสูตรเร่งรัดเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่องค์กรภาครัฐแบบดิจิทัล*. สืบค้นจาก www.opdc.go.th.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปณตนนท์ เกียรประภากุล. (2561). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา4.0*. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร*, 11(2), 1994–2013.
- ปวีณา กันถิน มนต์นภัส มโนการณ และธารณ ทองงอก. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- พิสิษฐวัฒน์ กลิ่นไธสงศ์. (2559). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2556). *กระบวนการทัศน์ใหม่ทางการศึกษากรณีทัศนคติต่อการศึกษาศตวรรษที่21*. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัดทิพย์วิสุทธิ์.
- เวียงวิวรรณ ทำทูล. (2557). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- เศรษฐพงศ์ มะลิสวรรณ และ วาสนา แก้วผณีกรังษี. (2561). *การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของประเทศไทยเพื่อนำไปสู่ Thailand 4.0*. *วารสารวิชาการ กสทช*, บทความพิเศษ, 24–42.
- สมัชชา จันท์แสง. (2558). *การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.

- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2562). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. (พิมพ์ครั้งที่ 2) กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรินทร์ทิพ ศักดิ์ภูวดล. (2561). *การบริหารองค์กรดิจิทัล*. สืบค้นจาก www.ict.up.ac.th > surinthips > MIS2553 > แบบเรียน > Ch5_DigitalFirm_53.
- สมศักดิ์ วานิชยาภรณ์ และ นิสรา ใจซื่อ. (2562). การขับเคลื่อนองค์กรดิจิทัลเพื่อก้าวสู่การพัฒนาประเทศไทย 4.0. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 38(3), 78–91.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. (2562). *แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. สืบค้นจาก www.surat2.go.th>data.
- _____. (2562). *สารสนเทศทางการศึกษา*. สืบค้นจาก www.surat2.go.th>data.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). *นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- _____. (2562). *ระบบสารสนเทศเพื่อบริหารการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2*. สืบค้นจาก https://data.bopp-obec.info/emis/school.php?Area_CODE=8402.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2561). *สรุปประเด็นการสัมมนาเชิงปฏิบัติการกลุ่มย่อย ห้องที่ 1 การออกแบบองค์กรดิจิทัล*. สืบค้นจาก <https://www.ocsc.go.th> > sites > files > attachment > page.
- สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ. (2562). Digital transformation กับ Digital workforce และ Digital workforce. สืบค้นจาก www.nstda.or.th/th/nstda-knowledge/12567-dx-digital-worker-work.
- อดิพร เกิดเรือง. (2561). การส่งเสริมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพื่อรองรับสังคมไทยในยุคดิจิทัล. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง*, ฉบับเสริม, น.173–184.
- อรรธิกา พังงา. (2555). *เส้นทางสู่การสร้างองค์กรนวัตกรรม. เอกสารประกอบการสอน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อนุสรฯ สุวรรณวงศ์. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม*. สืบค้นจาก www.truelookpanya.com/knowledge/content/52233/-edu-teaartedu-teaart-teaartdir.
- อรุณรุ่ง เอื้ออารีสุขสกุล และธีระวัฒน์ จันทิก. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เปลี่ยนความท้าทายมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน. *วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 9(1), 845-860.

- อภิภูติ พิมพ์แสงสุริยา. (2562). เอชอาร์ 4.0 อะไร คือ สิ่งจำเป็นของผู้นำเชิง นวัตกรรม.
ฐานเศรษฐกิจ, น.22.
- อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุญย์. (2553). *การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม*. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
 รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- Adjei, D. (2013). Body condition and gametogenic cycle of *Galatea paradoxa* (Mollusca:
 Bivalvia) in the Volta River estuary, Ghana. *Estuarine, Coastal and Shelf Science*,
 132, 94-98.
- Benkler, Y. (2001). The Battle Over the Institutional Ecosystem in the Digital Environment.
Communications of the ACM, 44(2), 84–90.
- Charles, B. & Fjeldstad, D. (1998). Configuring value for competitive advantage: on chains,
 shops, and networks. *Strategic management journal*, 19 (5), 413-437.
- European Commission. (2013). *European Commission Powering European public sector
 Innovation a new architecture*. Retrieved from <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/powering-european-public-sector-innovation-towards-new-architecture>.
- Foerster-Metz, U. S., Marquardt, K., Golowko, N., Kompalla, A. & Hell, Ch. (2018). Digital
 Transformation and its Implications on Organizational Behavior. *Journal of EU
 Research in Business*, Vol. 2018 (2018), Article ID 340873, 1-14.
- Hazaz, A, Kenny, C. & Abdulaziz, T. (2016). Revisiting Innovation Leadership. *Faculty of
 Economics and Management, University Putra Malaysia, Serdang, Malaysia*, 5(2),
 31-38.
- Horth, D. (2014). Innovation leadership: How to use innovation to lead effectively, work
 collaboratively, and drive results. Greensborough, NC: *Center for Creative
 Leadership*, 1-17.
- Kitana, A . (2016). The Effect Of Innovative Leadership On The Management Of Change
 Process. *Business Management College City University College of Ajman United
 Arab Emirates*. Proceedings of ISER 26 th International Conference, Bangkok,
 Thailand, 14th March 2016, ISBN: 978-93-85973-66-6, 97-107.
- Legner, Ch., Eymann, T., Hess, T., Matt, C., Boehmann, T., Drews, P. , Maedche, A., Urbach,

- N., & Ahlemann, F. (2017). Digitalization: Opportunity and Challenge for the Business and Information Systems Engineering Community. *Business & Information Systems Engineering*, 59(4), 301-308.
- Loader, A. (2016). *Why should you show innovative leadership?*. Retrieved from <https://blog.castle.co/innovative-leadership>.
- Monavarian, A., Asgari, N. & Ashna, M. (2007). Structural & content aspects of the knowledge oriented organizations. *1st National conference on management of knowledge 13-14 razi international center*, p.10.
- Mouhamadou Sow. (2018). Impact of Leadership on Digital Transformation. *Business and Economic Research ISSN 2162-4860*, 8(3), 139-148.
- Mumford, M., & Licuanan, B. (2004). Leading for innovation: Conclusions, issues and directions. *The Leadership Quarterly*, 15(1), 163–171.
- Rahman,S. & Rahman, M. (2012). Innovative Leadership (People). *The Jahangirnaga Journal of Business Studies*, 2(1), 37-51.
- Şena, A. & Eren, E. (2012). Innovative Leadership for the Twenty-First Century. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 41(2012), 1-14.
- Stefanie, U., Foerster, M., Marquardt, K., Golowko, N., Kompalla, A. & Hell, Ch. (2018). Digital Transformation and its Implications on Organizational Behavior. *Journal of EU Research in Business*, 2018 (2018), 1-14.
- Wahyu, L., Mihardjo,W. & Sasmoko, S. (2018). Digital Transformation: Digital Leadership Role in Developing Business Model Innovation Mediated by Co-Creation Strategy for Telecommunication Incumbent Firms. In book: *Strategy and Behaviors in the Digital Economy*, Publisher: Intech open.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
ตำแหน่งสื่อเชิญ





ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (บ)/ ๗๐9

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายรัชช ย์หาญ

สิ่งที่ส่งมาด้วยโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางณอมวรรณ ช่างทอง นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและความเป็นองค์การดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๒ ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๙๙๓๖๓๒๙๙๖



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (บ)/ ๓๐๖

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายอนุพงษ์ รัตนศิริกุล

สิ่งที่ส่งมาด้วยโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางณอมวรรณ ช่างทอง นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๒ ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๙๙๓๖๓๒๙๙๖



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (บ)/ ๙๖๐

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางปรีดีลาสิณีเนตร เหล็นแก้ว

สิ่งที่ส่งมาด้วยโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางณอมวรรณ ช่างทอง นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๒ ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษานำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๙๙๓๖๓๒๙๙๖

ภาคผนวก ข
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ



รายนามผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจเครื่องมือวิจัย

1. ชื่อ นายวิชาญ เอ้าหนู
- สถานที่ทำงาน โรงเรียนวัดศรีสุวรรณ ตำบลสมอทอง อำเภอท่าชนะ
จังหวัดสุราษฎร์ธานี 84170
- วุฒิการศึกษา ศษ.ม. บริหารการศึกษา ม.สงขลานครินทร์ สาขา
สุราษฎร์ธานี
- ประสบการณ์หรือความชำนาญ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

2. ชื่อ นายอนุพงษ์ รัตนศิริกุล
- สถานที่ทำงาน โรงเรียนบางเดือนสถิตพิทยาคม ตำบลบางเดือน อำเภอพุนพิน
จังหวัดสุราษฎร์ธานี 84130
- วุฒิการศึกษา ศษ.ม. บริหารการศึกษา ม.สงขลานครินทร์ สาขาสุราษฎร์ธานี
- ประสบการณ์หรือความชำนาญ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 11

3. ชื่อ นางปริยาสิณีเนตร เพลินแก้ว
- สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านดอนมะกอก ตำบลประสงค์ อำเภอท่าชนะ
จังหวัดสุราษฎร์ธานี 84170
- วุฒิการศึกษา ศษ.ม. บริหารการศึกษา (วิทยาศาสตร์ศึกษา แขนงการสอน
ฟิสิกส์) ม.เชียงใหม่
- ประกาศนียบัตรบัณฑิต การบริหารการศึกษา
ม.ราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
- ประสบการณ์หรือความชำนาญ ผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2



ภาคผนวก ค

ผลการวิเคราะห์ ค่าความตรง ค่าความเที่ยง

ผลการวิเคราะห์ค่าความตรง

+1	เมื่อท่านแน่ใจ	มีความสอดคล้องกับประเด็นคำถาม
0	เมื่อท่านไม่แน่ใจ	มีความสอดคล้องกับประเด็นคำถาม
1	เมื่อท่านแน่ใจ	ไม่สอดคล้องกับประเด็นคำถาม

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC
		1	2	3	
1. การให้กำลังใจแก่บุคลากรในองค์กร					
1	ผู้บริหารประกาศเกียรติคุณครูที่สร้างชื่อเสียงให้กับสถานศึกษาต่อสาธารณชนอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1
2	ผู้บริหารกล่าวชื่นชมครู เมื่อครูปฏิบัติกิจกรรมของสถานศึกษาบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้	+1	+1	+1	1
3	ผู้บริหารให้ความเคารพและเชื่อมั่นในการตัดสินใจของครูทุกคนอย่างเท่าเทียม	-1	-1	+1	-0.33
4	ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูทุกคนด้วยความเป็นธรรม	+1	+1	+1	1
5	ผู้บริหารให้ข้อมูลข่าวสารและวิธีการทำงานใหม่ๆที่เป็นปัจจุบันแก่ครูเพื่อนำมาสร้างสรรค์การปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่อย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1
6	ผู้บริหารจัดชั่วโมงว่างให้ครู เพื่อเปิดโอกาสให้ครูมีอิสระในการคิดและสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา	+1	+1	+1	1
7	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อ นวัตกรรมและชิ้นงานที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1
8	ผู้บริหารสนับสนุนให้นำชิ้นงานที่ผลิตโดยครู นักเรียน มาใช้จริงในการเรียนการสอน	-1	-1	+1	-0.33
9	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครู นักเรียน นำชิ้นงานเข้าประกวดในเวทีวิชาการต่าง ๆ ตามโอกาสที่เหมาะสม	+1	+1	+1	1
2. การขจัดอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม					
10	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูซักถามข้อสงสัยเกี่ยวกับคำสั่งในการนำนวัตกรรมใหม่มาใช้	+1	+1	0	0.67
11	ผู้บริหารแบ่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการนำวิธีการทำงานรูปแบบใหม่มาใช้กับครูทุกคนได้อย่างชัดเจน	-1	-1	+1	-0.33

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC
		1	2	3	
12	ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้ตลอดเวลา	+1	+1	0	0.67
13	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานทุกขั้นตอนอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1
14	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดประกวดผลงาน นวัตกรรมการเรียนการสอนของครู	-1	+1	+1	0.33
15	ผู้บริหารตรวจสอบและทบทวนสภาพการใช้งานของสื่อและอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่มีในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1
16	ผู้บริหารวางแผนการซ่อมบำรุงและปรับปรุงสื่ออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์อย่างเป็นระบบ เพื่อนำกลับมาใช้ใหม่	-1	+1	+1	0.33
17	ผู้บริหารสนับสนุนสื่อ วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณในการผลิตนวัตกรรมของครู	+1	+1	+1	1
18	ผู้บริหารนิเทศการใช้สื่อ นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างสม่ำเสมอ	-1	-1	+1	-0.33
19	ผู้บริหารแจ้งผลการนิเทศการใช้สื่อนวัตกรรมให้ครูร่วมกัน แสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงและนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด	+1	+1	+1	1
3. การสนับสนุนและให้กำลังใจบุคลากร					
20	ผู้บริหารสอบถาม แนะนำ ให้คำปรึกษาในการทำงานของครูอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1
21	ผู้บริหารร่วมรับผิดชอบในความผิดพลาดจากการทำงานของครู พร้อมเสนอแนวทางแก้ไขที่เหมาะสม	+1	+1	+1	1
22	ผู้บริหารจัดบรรยากาศของห้องพักครูให้เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรมใหม่ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของครู	-1	-1	+1	-0.33
23	ผู้บริหารจัดมุมเทคโนโลยี สื่อการสอน วิธีการใหม่ๆ ไว้ให้ครู และนักเรียนภายในสถานศึกษา เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้อย่างทั่วถึงและครอบคลุม	+1	+1	+1	1

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC
		1	2	3	
24	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองโดยการเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงานเกี่ยวกับนวัตกรรมใหม่อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1
25	ผู้บริหารเสนอแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อเป็นทางเลือกให้ครูในการสร้างนวัตกรรม	-1	+1	+1	0.33
26	ผู้บริหารสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการนำนวัตกรรมใหม่มาใช้ให้กับบุคลากรทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	1
27	ผู้บริหารปรับทัศนคติให้ครูทุกฝ่ายยอมรับในการนำนวัตกรรมมาปรับใช้ในสถานศึกษา	+1	+1	+1	1
28	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูในการใช้นวัตกรรมนั้น	+1	+1	0	0.67
4. การจัดหาทรัพยากรที่เพียงพอ					
29	ผู้บริหารสนับสนุนให้นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน โดยคำนึงถึงเป้าหมายการดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นสำคัญ	0	+1	+1	0.67
30	ผู้บริหารสอบถามความต้องการสื่อ วัสดุ อุปกรณ์เพื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	1
31	ผู้บริหารสอบถามความพึงพอใจของครูในการจัดสรรเงินงบประมาณรายห้องเรียนเพื่อนำไปใช้สร้างนวัตกรรม	0	+1	+1	0.67
32	ผู้บริหารจัดสรรสื่อเทคโนโลยี อุปกรณ์ DLTV DLIT ให้มีครบทุกห้องเรียน	+1	+1	+1	1
33	ผู้บริหารจัดงบประมาณในการซื้ออุปกรณ์คอมพิวเตอร์ให้ครูใช้ได้อย่างทั่วถึง	+1	+1	+1	1
34	ผู้บริหารติดตั้งสัญญาณอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงใช้ได้ครอบคลุมทั้งสถานศึกษา	+1	+1	+1	1
35	ผู้บริหารเผยแพร่ ข้อมูล ข่าวสารใหม่ๆให้ครูอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1
36	ผู้บริหารสนับสนุนปัจจัยที่ส่งเสริมต่อการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีเป็นฐาน เช่น การเรียนรู้ออนไลน์	+1	+1	+1	1

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC
		1	2	3	
5. การกำหนดภาระงานที่เหมาะสม					
37	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ กำหนดภาระงานของครู เพื่อปฏิบัติงานตามนโยบายที่กำหนดได้อย่างชัดเจน	0	+1	+1	0.67
38	ผู้บริหารมอบหมายงานตามภาระงานที่กำหนดให้กับครูตรงตามความถนัดและความสามารถของครูแต่ละคนอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1
39	ผู้บริหาร บริหารตามหลักการและระเบียบการบริหารบุคลากรอย่างเคร่งครัด	+1	+1	+1	1
40	ผู้บริหารมอบหมายอำนาจการตัดสินใจให้กับครูอย่างเบ็ดเสร็จในเรื่องที่รับผิดชอบโดยตรง	+1	+1	0	0.67
41	ผู้บริหารกระจายอำนาจตามโครงสร้างการบริหารงาน เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน	+1	+1	+1	1
42	ผู้บริหารเสนอแนะแนวทางการบริหารเวลาให้ครูได้เรียนรู้การใช้เวลาเพื่อสร้างผลงาน นวัตกรรมให้เกิดประโยชน์สูงสุด	-1	-1	+1	-0.33
43	ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูโดยคำนึงถึงหลักคุณธรรม จริยธรรม	-1	-1	+1	-0.33
44	ผู้บริหารสามารถบูรณาการงานที่มีลักษณะซ้ำซ้อน เพื่อให้เกิดแนวทางการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	1
45	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูในการปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบของตนเอง	0	-1	+1	0
6. การมีเสรีภาพ					
46	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำนวัตกรรมและวิธีการทำงานใหม่ ๆ มาใช้ในสถานศึกษาผ่านเวทีประชุม	+1	-1	+1	0.33
47	ผู้บริหารรับฟังข้อเสนอแนะในการเลือกใช้นวัตกรรมหรือวิธีการทำงานรูปแบบใหม่ตามความต้องการจำเป็นของครู	+1	+1	+1	1
48	ผู้บริหารยอมรับในแนวทางที่แตกต่างเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ที่นำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการจัดการเรียนการสอนของครู	0	0	+1	0.33

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC
		1	2	3	
49	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้พูดคุย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1
50	ผู้บริหารนำกระบวนการนิเทศภายในมาใช้กำกับติดตามการสร้างและการนำนวัตกรรมไปใช้อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1
51	ผู้บริหารนำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา	+1	+1	+1	1
52	ผู้บริหารเปิดเผยผลการใช้นวัตกรรมในสถานศึกษาให้สาธารณชนทราบอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1
53	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา แนะนำวิธีการทำงานรูปแบบใหม่แก่ครูเป็นรายบุคคล	-1	-1	+1	-0.33
54	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูนำวิธีการจัดการเรียนการสอนรูปแบบใหม่มาใช้ปฏิบัติงานอย่างเปิดเผยและเป็นอิสระ	-1	-1	+1	-0.33
7. ผลงานนวัตกรรมที่ทำหาย					
55	ผู้บริหารกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการสร้างและนำนวัตกรรมใหม่มาใช้ในสถานศึกษาอย่างชัดเจน	-1	+1	+1	0.33
56	ผู้บริหารมีการกำหนดแผนพัฒนาครูด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่อย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	1
57	ผู้บริหารมีทักษะการสื่อสาร ในการพูด ถาม รับฟัง ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูเพื่อก่อให้เกิดผลงานใหม่	+1	+1	+1	1
58	ผู้บริหารกระตุ้นและท้าทายความสามารถของครู ผ่านการผลิตชิ้นงานและวิธีการทำงานใหม่ๆอยู่ตลอดเวลา	+1	+1	+1	1
59	ผู้บริหารเอาใจใส่ ดูแลและให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆกับครู เพื่อเป็นการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	0	-1	+1	0
60	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ครูจัดการเรียนการสอนแบบโครงการ โครงการที่ทันสมัย รูปแบบใหม่ที่น่าสนใจ	+1	+1	+1	1
61	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูเรียนรู้ร่วมกันกับเครือข่ายทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสถานศึกษา	+1	+1	+1	1

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC
		1	2	3	
62	ผู้บริหารนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสื่อสารกับครูในรูปแบบที่หลากหลายเพื่อความสะดวกและรวดเร็ว	+1	+1	+1	1
63	ผู้บริหารมีแผนการสร้างความร่วมมือ (MOU) กับหน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	-1	-1	+1	-0.33
8. การทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน					
64	ผู้บริหารพูดคุยและแสดงให้ผู้ร่วมงานเข้าใจถึงจุดประสงค์เป้าหมายของงานที่จะก่อประโยชน์แก่สถานศึกษา	+1	+1	+1	1
65	ผู้บริหารปฏิบัติงานโดยหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจบังคับครูให้ทำงานตามคำสั่ง	+1	+1	+1	1
66	ผู้บริหารปฏิบัติงานร่วมกับครูทุกคนอย่างเต็มความสามารถ	+1	+1	+1	1
67	ผู้บริหารใช้หลักคุณธรรม จริยธรรมมาใช้ในการบริหารงาน	+1	+1	+1	1
68	ผู้บริหารนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสื่อสารทั้งการพูด การเขียนเพื่อสื่อสารกับครูตามโอกาสที่เหมาะสม	0	-1	+1	0
69	ผู้บริหารให้ความเป็นกันเองกับครู สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	+1	0	+1	0.67
70	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศในการทำงานแบบช่วยเหลือ มิตรสัมพันธ์กัน	-1	-1	+1	-0.33
71	ผู้บริหารแจ้งให้ครูทราบถึงปัญหาที่สถานศึกษาประสบอยู่เพื่อร่วมกันแก้ปัญหาอย่างเปิดเผย	+1	+1	+1	1
72	ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวจิตใจครูให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อสถานศึกษา เพื่อรับผิดชอบร่วมกัน	0	-1	+1	0

ข้อ	ความเป็นองค์การดิจิทัลของสถานศึกษา	ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC
		1	2	3	
1. บุคลากร					
73	ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีการคิดสร้างสรรค์และสามารถคิดวิเคราะห์ได้ดี	-1	-1	+1	-0.33
74	ผู้บริหารเป็นผู้ใฝ่รู้และพร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ วิธีการใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานตลอดเวลา	-1	-1	+1	-0.33
75	ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัล	+1	+1	+1	1
76	ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจและมีความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	1
77	ผู้บริหารสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในกระบวนการบริหารงานในทุกภารกิจอย่างครบถ้วนและเหมาะสม	+1	+1	+1	1
78	ผู้บริหารมีการวางแผน เตรียมพร้อมในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในสถานศึกษาอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	1
79	ผู้บริหารแจ้งและประชาสัมพันธ์การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในสถานศึกษาให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง	-1	0	+1	0
80	ครูค้นหาสิ่งดีๆ ภูมิปัญญาท้องถิ่นแล้วนำมาพัฒนาตนเองสู่การเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม	+1	+1	+1	1
81	ครูมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	1
82	ครูมีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	1
83	ครูมีทัศนคติที่ดีต่อการนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในสถานศึกษา	+1	+1	+1	1
84	ครูเป็นบุคคลที่พร้อมเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลตลอดเวลา	+1	+1	+1	1
2. โครงสร้างและกระบวนการทำงาน					
85	สถานศึกษามีคณะกรรมการบริหารที่สามารถวิเคราะห์ จุดเด่น จุดด้อย โอกาส อุปสรรค เพื่อนำผลการวิเคราะห์มา กำหนดเป็นกลยุทธ์ด้านดิจิทัล	+1	+1	+1	1

ข้อ	ความเป็นองค์การดิจิทัลของสถานศึกษา	ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC
		1	2	3	
86	สถานศึกษามีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย นโยบายเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาหรือเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม	+1	+1	+1	1
87	มีการนำกลยุทธ์ดิจิทัลมาปรับใช้ในการบริหารงานของสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม	+1	+1	+1	1
88	มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ดิจิทัล	+1	+1	+1	1
89	มีการกำหนดภาระงานให้ครูสอดคล้องกับความสามารถของแต่ละบุคคล	-1	-1	+1	-0.33
90	มีการใช้กระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาแบบมีส่วนร่วม	-1	-1	+1	-0.33
91	มีการจัดระบบฐานข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานสอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้ทุกฝ่าย	+1	+1	+1	1
92	สถานศึกษามีฐานข้อมูลกลางที่ผู้ใช้สามารถสืบค้นและพร้อมใช้งานตลอดเวลา	+1	+1	+1	1
3. เทคโนโลยี					
93	มีการสำรวจความต้องการเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อประกอบการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา	-1	+1	+1	0.33
94	มีการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานของครูตามโครงสร้างการบริหารงานที่กำหนด	+1	+1	+1	1
95	มีการแสวงหาแหล่งเงินทุนเพื่อสนับสนุนให้มีเทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษาอย่างเพียงพอต่อความต้องการของครู	+1	+1	+1	1
96	มีการจัดสรรอุปกรณ์เทคโนโลยีการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมได้เพียงพอต่อความต้องการของครู	+1	+1	+1	1
97	มีการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารกับครูได้หลายช่องทาง เช่น ไลน์ อีเมล การใช้สมาร์ทโฟนในการสื่อสาร	+1	+1	+1	1

ข้อ	ความเป็นองค์การดิจิทัลของสถานศึกษา	ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC
		1	2	3	
98	มีการนำเครื่องคอมพิวเตอร์ที่ทันสมัย สามารถประมวลผลข้อมูลได้รวดเร็วมาใช้ในสถานศึกษาอย่างเพียงพอต่อความต้องการของครู	+1	+1	+1	1
99	มีการติดตั้งสัญญาณเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่มีความเสถียร ครอบคลุมทุกพื้นที่ในสถานศึกษา	+1	+1	+1	1
100	มีการสนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง	-1	-1	+1	-0.33
101	มีการส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและงานอื่นๆอย่าง ต่อเนื่องสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1
102	มีการกำกับ ติดตามการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1
103	มีการประเมินผลการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้ พร้อมนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนางานต่อไป	+1	+1	+1	1
104	มีการวางแผนการบำรุงรักษาอุปกรณ์เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	1
105	มีการมอบหมายครูที่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลให้รับผิดชอบโดยตรงอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	1
4. วัฒนธรรมองค์กร					
106	ผู้บริหารและครูทำความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล	-1	0	+1	0
107	ผู้บริหารเป็นต้นแบบและผู้นำในการริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรม	-1	+1	+1	0.33
108	ครูตระหนักถึงประโยชน์ของการเปลี่ยนแนวคิด การปฏิบัติแบบเดิม เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของตนเอง	+1	+1	+1	1
109	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้ครูรู้สึกเท่าเทียม มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ เพื่อกระตุ้นให้ครูยอมรับการเปลี่ยนแปลง	-1	+1	+1	0.33

ข้อ	ความเป็นองค์ครดิิจิทัลของสถานศึกษา	ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC
		1	2	3	
110	มีกระบวนการจัดการความรู้ โดยการรวบรวมนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนให้ครูและนักเรียนเข้าถึงความรู้อย่างทั่วถึง	+1	+1	+1	1
111	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานอื่น เพื่อจะได้แนวคิดวิธีการทำงานใหม่จนสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา	+1	+1	+1	1
112	มีการจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างการปรับเปลี่ยนทัศนคติเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างกว้างขวางและทั่วถึง	+1	+1	+1	1
113	มีการรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลจากครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องอย่างเสรี	-1	+1	+1	0.33



ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยง

RELIABILITY /VARIABLES=a1 a2 a3 a4 a5 a6 a7 b1 b2 b3 b4 b5 b6 c1 c2 c3 c4 c5 c6 c7 d1 d2 d3 d4 d5 d6
d7 d8 e1 e2 e3 e4 e5 e6 f1 f2 f3 f4 f5 g1 g2 g3 g4 g5 g6 h1 h2 h3 h4 h5 h6 i1 i2 i3 i4 i5 i6 i7 i8 i9 j1 j2 j3 j4
j5 j6 k1 k2 k3 k4 k5 k6 k7 k8 k9 k10 k11 i1 i2 i3 i4 i5 i6 i7 i8 i9 j1 j2 j3 j4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.

Reliability

[DataSet0] D:\spss.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.984	82

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
351.03	1199.826	34.639	82

RELIABILITY /VARIABLES=a1 a2 a3 a4 a5 a6 a7 a8 a9 a10 a11 a12 a13 a14 a15 a16 a17 a18 a19 a20 a21
a22 a23 a24 a25 a26 a27 a28 a29 a30 a31 a32 a33 a34 a35 a36 a37 a38 a39 a40 a41 a42 a43 a44 a45 a46 a47
a48 a49 a50 a51 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.

Reliability

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.979	51

RELIABILITY /VARIABLES=w1 w2 w3 w4 w5 w6 w7 w8 w9 w10 w11 w12 w13 w14 w15 w16 w17 w18
w19 w20 w21 w22 w23 w24 w25 w26 w27 w28 w29 w30 w31 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.

Reliability

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.960	31



ภาคผนวก ง
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามสำหรับการศึกษาค้นคว้าแบบอิสระ

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา
ในอำเภอท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

.....

คำชี้แจงการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

2. แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะ เป็นแบบสำรวจรายการ (Checklists) ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ในอำเภอท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

3. ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงมากที่สุด การตอบแบบสอบถามนี้จะไม่มีการติดต่อตัวท่านแต่อย่างใด ซึ่งคำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งที่จะนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารและส่งเสริมพัฒนาความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาในการตอบแบบสอบถาม

นางณอมวรรณ ช่างทอง

นักศึกษาระดับปริญญาตรีศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต

แขนงวิชาบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง

1. อายุ

- 21 – 30 ปี
 31 – 40 ปี
 41 – 50 ปี
 51 ปีขึ้นไป

2. ระดับการศึกษา

- ปริญญาตรี
 ปริญญาโท
 ปริญญาเอก
 อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

3. ประสบการณ์การทำงานในการสอน

- ต่ำกว่า 5 ปี
 6 – 10 ปี
 11 – 15 ปี
 15 ปีขึ้นไป

4. ขนาดสถานศึกษา

- ขนาดที่ 1 มีจำนวนนักเรียน 1 – 120 คน
 ขนาดที่ 2 มีจำนวนนักเรียน 121 – 200 คน
 ขนาดที่ 3 มีจำนวนนักเรียน 201 – 300 คน
 ขนาดที่ 4 มีจำนวนนักเรียน 301 – 499 คน
 ขนาดที่ 5 มีจำนวนนักเรียน 500 – 1,499 คน
 ขนาดที่ 6 มีจำนวนนักเรียน 1,500 – 2,499 คน
 ขนาดที่ 7 มีจำนวนนักเรียน 2,500 คนขึ้นไป

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียวในแต่ละข้อโดยพิจารณาตามเกณฑ์ ดังนี้

- 5 หมายถึง ผู้บริหารมีระดับการปฏิบัติที่แสดงถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด
 4 หมายถึง ผู้บริหารมีระดับการปฏิบัติที่แสดงถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก
 3 หมายถึง ผู้บริหารมีระดับการปฏิบัติที่แสดงถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับปานกลาง
 2 หมายถึง ผู้บริหารมีระดับการปฏิบัติที่แสดงถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อย
 1 หมายถึง ผู้บริหารมีระดับการปฏิบัติที่แสดงถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การให้กำลังใจแก่บุคลากรในองค์กร						
1	ผู้บริหารประกาศเกียรติคุณครูที่สร้างชื่อเสียงให้กับสถานศึกษาต่อสาธารณชนอย่างต่อเนื่อง					
2	ผู้บริหารกล่าวชื่นชมครู เมื่อครูปฏิบัติกิจกรรมของสถานศึกษาบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้					
3	ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูทุกคนด้วยความเป็นธรรม					
4	ผู้บริหารให้ข้อมูลข่าวสารและวิธีการทำงานใหม่ ๆ ที่เป็นปัจจุบันแก่ครูเพื่อนำมาสร้างสรรค์การปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่อย่างสม่ำเสมอ					
5	ผู้บริหารจัดชั่วโมงว่างให้ครู เพื่อเปิดโอกาสให้ครูมีอิสระในการคิดและสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา					
6	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อ นวัตกรรมและชิ้นงานที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง					
7	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครู นักเรียน นำชิ้นงานเข้าประกวดในเวทีวิชาการต่าง ๆ ตามโอกาสที่เหมาะสม					
การขจัดอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม						
8	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูซักถามข้อสงสัยเกี่ยวกับคำสั่งในการนำนวัตกรรมใหม่มาใช้					
9	ผู้บริหารสามารถอำนวยความสะดวก และประสานงานเมื่อเกิดปัญหาจากการปฏิบัติงานของครู					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
10	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานทุกขั้นตอนอย่างสม่ำเสมอ					
11	ผู้บริหารตรวจสอบและทบทวนสภาพการใช้งานของสื่อและอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่มีในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง					
12	ผู้บริหารสนับสนุนสื่อ วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณในการผลิตนวัตกรรมของครูตามความจำเป็นและเหมาะสม					
13	ผู้บริหารแจ้งผลการนิเทศการใช้สื่อนวัตกรรมให้ครูร่วมกันแสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงและนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด					
การสนับสนุนและให้กำลังใจบุคลากร						
14	ผู้บริหารสอบถาม แนะนำ ให้คำปรึกษาในการทำงานของครูอย่างสม่ำเสมอ					
15	ผู้บริหารร่วมรับผิดชอบในความผิดพลาดจากการทำงานของครู พร้อมเสนอแนวทางแก้ไขที่เหมาะสม					
16	ผู้บริหารจัดมุมเทคโนโลยี สื่อการสอน วิธีการใหม่ ๆ ไว้ให้ครูและนักเรียนภายในสถานศึกษา เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้อย่างทั่วถึงและครอบคลุม					
17	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองโดยการเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงานเกี่ยวกับนวัตกรรมใหม่อย่างต่อเนื่อง					
18	ผู้บริหารให้ความรู้ และทำความเข้าใจเกี่ยวกับการนำนวัตกรรมใหม่มาใช้ให้กับบุคลากรทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้อง					
19	ผู้บริหารมีกระบวนการปรับทัศนคติให้ครูทุกฝ่ายยอมรับในการนำนวัตกรรมมาปรับใช้ในสถานศึกษาอย่างเหมาะสม					
20	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูในการนำนวัตกรรมใหม่มาใช้					
การจัดหาทรัพยากรที่เพียงพอ						
21	ผู้บริหารสนับสนุนให้นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน โดยคำนึงถึงเป้าหมายการดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นสำคัญ					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
22	ผู้บริหารสอบถามความต้องการสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ของครูเพื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
23	ผู้บริหารสอบถามความพึงพอใจของครูในการจัดสรรเงินงบประมาณรายห้องเรียนเพื่อนำไปใช้สร้างนวัตกรรม					
24	ผู้บริหารจัดสรรสื่อเทคโนโลยี อุปกรณ์ DLTV DLIT ประจำห้องเรียนอย่างครบถ้วน					
25	ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณในการซื้ออุปกรณ์คอมพิวเตอร์เพื่อให้ใช้ในการเรียนการสอนอย่างพอเพียง					
26	ผู้บริหารติดตั้งสัญญาณอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงใช้ได้ครอบคลุมทั้งสถานศึกษา					
27	ผู้บริหารเผยแพร่ ข้อมูล ข่าวสารใหม่ ๆ ให้ครูอย่างสม่ำเสมอ					
28	ผู้บริหารสนับสนุนปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งเสริมต่อการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีเป็นฐาน เช่น การเรียนรู้ออนไลน์					
การกำหนดภาระงานที่เหมาะสม						
29	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ กำหนดภาระงานของครู เพื่อปฏิบัติงานตามนโยบายที่กำหนดได้อย่างชัดเจน					
30	ผู้บริหารมอบหมายงานตามภาระงานที่กำหนดให้กับครูตรงตามความถนัดและความสามารถของครูแต่ละคนอย่างเหมาะสม					
31	ผู้บริหารบริหารบุคลากรโดยยึดหลักการและระเบียบปฏิบัติอย่างเคร่งครัด					
32	ผู้บริหารมอบหมายอำนาจการตัดสินใจให้กับครูในเรื่องที่รับผิดชอบโดยตรง					
33	ผู้บริหารกระจายอำนาจการบริหารงานตามโครงสร้าง เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน					
34	ผู้บริหารสามารถบูรณาการงานที่มีลักษณะซ้ำซ้อน เพื่อให้เกิดแนวทางการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ได้เป็นอย่างดี					
การมีเสรีภาพ						

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
35	ผู้บริหารรับฟังข้อเสนอแนะในการเลือกใช้นวัตกรรมหรือวิธีการทำงานรูปแบบใหม่ตามความต้องการจำเป็นของครู					
36	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันอย่างต่อเนื่อง					
37	ผู้บริหารนำกระบวนการนิเทศภายในมาใช้กำกับติดตามการสร้างและการนำนวัตกรรมไปใช้อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ					
38	ผู้บริหารนำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา					
39	ผู้บริหารเปิดเผยผลการใช้นวัตกรรมในสถานศึกษาให้สาธารณชนทราบอย่างต่อเนื่อง					
ผลงานนวัตกรรมที่ทำหาย						
40	ผู้บริหารมีการกำหนดแผนพัฒนาครูด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่อย่างเป็นระบบ					
41	ผู้บริหารมีทักษะการสื่อสาร (ในการพูด ถาม รับฟัง) ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูเพื่อก่อให้เกิดผลงานใหม่					
42	ผู้บริหารกระตุ้นและท้าทายความสามารถของครู ผ่านการผลิตชิ้นงานและวิธีการทำงานใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา					
43	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ครูจัดการเรียนการสอนแบบโครงการ โครงการที่ทันสมัย รูปแบบใหม่ที่น่าสนใจ					
44	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูเรียนรู้ร่วมกันกับเครือข่ายทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสถานศึกษา					
45	ผู้บริหารนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสื่อสารกับครูในรูปแบบที่หลากหลายเพื่อความสะดวกและรวดเร็ว					
การทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน						
46	ผู้บริหารพูดคุยและแสดงให้เห็นให้ผู้ร่วมงานเข้าใจถึงจุดประสงค์ เป้าหมายของงานที่จะก่อประโยชน์แก่สถานศึกษา					
47	ผู้บริหารปฏิบัติงานโดยหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจบังคับครูให้ทำงานตามคำสั่ง					
48	ผู้บริหารปฏิบัติงานร่วมกับครูทุกคนอย่างเต็มความสามารถ					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
49	ผู้บริหารใช้หลักคุณธรรม จริยธรรมมาใช้ในการบริหารงาน					
50	ผู้บริหารให้ความเป็นกันเองกับครู สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน					
51	ผู้บริหารแจ้งให้ครูทราบถึงปัญหาที่สถานศึกษาประสบอยู่เพื่อร่วมกัน แก้ปัญหาอย่างเปิดเผย					

ตอนที่ 3 ความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ในอำเภอท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงช่อง
เดียวในแต่ละข้อโดยพิจารณาตามเกณฑ์ ดังนี้

- 5 หมายถึง สถานศึกษามีระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง สถานศึกษามีระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง สถานศึกษามีระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง สถานศึกษามีระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง สถานศึกษามีระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
บุคลากร						
52	ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัล					
53	ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจและมีความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นอย่างดี					
54	ผู้บริหารสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในกระบวนการบริหารงานใน ทุกภารกิจอย่างครบถ้วนและเหมาะสม					
55	ผู้บริหารมีการวางแผน เตรียมพร้อมในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ใน สถานศึกษาอย่างชัดเจน					
56	ครูค้นหาสิ่งดี ๆ ภูมิปัญญาท้องถิ่นแล้วนำมาพัฒนาตนเองสู่การเป็นผู้นำ เชิงนวัตกรรม					
57	ครูมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นอย่างดี					
58	ครูมีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นอย่างดี					

ข้อ	ความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
59	ครูมีทัศนคติที่ดีต่อการนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในสถานศึกษา					
60	ครูเป็นบุคคลที่พร้อมเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลตลอดเวลา					
โครงสร้างและกระบวนการทำงาน						
61	สถานศึกษามีคณะกรรมการบริหารที่สามารถวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย โอกาส อุปสรรค เพื่อนำผลการวิเคราะห์มากำหนดเป็นกลยุทธ์ด้านดิจิทัล					
62	สถานศึกษามีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย นโยบายเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาหรือเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม					
63	สถานศึกษามีการนำกลยุทธ์ดิจิทัลมาปรับใช้ในการบริหารงานของสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม					
64	สถานศึกษามีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ดิจิทัล					
65	สถานศึกษามีการจัดระบบฐานข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานสอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้ทุกฝ่าย					
66	สถานศึกษามีฐานข้อมูลกลางที่ผู้ใช้สามารถสืบค้นและพร้อมใช้งานได้ตลอดเวลา					
เทคโนโลยี						
67	สถานศึกษาจัดให้มีการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานของครูตามโครงสร้างการบริหารงานที่กำหนด					
68	สถานศึกษาจัดให้มีการแสวงหาแหล่งเงินทุนเพื่อสนับสนุนให้มีเทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษาอย่างเพียงพอต่อความต้องการของครู					
69	สถานศึกษามีการจัดสรรอุปกรณ์เทคโนโลยีการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมได้เพียงพอต่อความต้องการของครู					
70	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารกับครูได้หลายช่องทาง					
71	สถานศึกษาจัดให้นำเครื่องคอมพิวเตอร์ที่ทันสมัย สามารถประมวลผลข้อมูลได้รวดเร็วมาใช้ในสถานศึกษาอย่างเพียงพอต่อความต้องการของครู					

ข้อ	ความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
72	สถานศึกษาติดตั้งสัญญาณเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่มีความเสถียรครอบคลุมทุกพื้นที่ในสถานศึกษา					
73	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและงานอื่น ๆ อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ					
74	ผู้บริหารมีการกำกับ ติดตามการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ					
75	สถานศึกษาจัดให้มีการประเมินผลการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้ พร้อมนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนางานต่อไป					
76	สถานศึกษามีการวางแผนการบำรุงรักษาอุปกรณ์เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นระบบ					
77	ผู้บริหารมอบหมายครูที่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลให้รับผิดชอบโดยตรงอย่างชัดเจน					
วัฒนธรรมองค์กร						
78	ครูตระหนักถึงประโยชน์ของการเปลี่ยนแนวคิด การปฏิบัติแบบเดิม เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของตนเอง					
79	สถานศึกษาจัดให้มีกระบวนการจัดการความรู้ โดยการรวบรวมนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนให้ครูและนักเรียนเข้าถึงความรู้อย่างทั่วถึง					
80	สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานอื่น เพื่อจะได้แนวคิด วิธีการทำงานใหม่จนสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา					
81	สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างการปรับเปลี่ยนทัศนคติเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างกว้างขวางและทั่วถึง					
82	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูรุ่นใหม่ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูรุ่นเก่าในลักษณะของการเป็นพี่เลี้ยง					

ขอบคุณในความอนุเคราะห์

ผู้วิจัย

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางณอมวรรณ ช่างทอง
วัน เดือน ปีเกิด	22 สิงหาคม พ.ศ. 2526
สถานที่เกิด	อำเภอสีชล จังหวัดนครศรีธรรมราช
ประวัติการศึกษา	วทบ.วิทยาศาสตร์ทางทะเล ม.เทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ปีที่จบ พ.ศ. 2549 ศ.บ.การศึกษาปฐมวัย ม.ราชภัฏสวนดุสิต ปีที่จบ พ.ศ. 2557
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านศรีพน0.ม อำเภอท่าชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ตำแหน่ง	ครู คศ.1

